

Uitvoeringsovereenkomst WGA Hiaatverzekering Collectief

tussen

< naam relatie> gevestigd te <woonplaats>

en

Generali schadeverzekering maatschappij nv

voor de WGA Hiaatpensioenregeling

Polisnummer <polisnummer>

INHOUDSOPGAVE

1. Begrippenlijst	4
2. Wat komen wij met de uitvoeringsovereenkomst overeen?.....	6
2.1 Wat heeft u voor uw werknemers geregeld?	6
2.2 Wat houdt de WGA Hiaatpensioenregeling in?	6
2.3 Hoe is deze uitvoeringsovereenkomst tot stand gekomen?	6
2.4 Mogen wij de uitvoeringsovereenkomst wijzigen?	6
2.5 Wat moet u doen als u het niet eens bent met een besluit?	7
2.6 Kan uw werknemer ook een klacht indienen over de uitvoering van de pensioenregeling? ...	7
3. Welke werknemers meldt u aan als deelnemer?	7
3.1 Welke werknemer meldt u aan als deelnemer?	7
3.2 Welke werknemers kunt u niet aanmelden als deelnemer?	7
3.3 Kunt u een selectie maken van werknemers die u aanmeldt?	7
4. Hoe en wanneer worden werknemers aan- en afgemeld?	7
4.1 Hoe meldt u werknemers aan en deelnemers af?	7
4.2 Wanneer meldt u een werknemer aan?	7
4.3 Wat gebeurt er als u uw werknemers te laat aanmeldt?	8
4.4 Welke gegevens hebben wij nodig bij aanvang van de WGA Hiaatpensioenregeling?	8
4.5 Welke werknemers kunnen later toetreden tot de WGA Hiaatpensioenregeling?	8
4.6 Hoe registreren wij welke werknemers niet deelnemen?	8
4.7 Wanneer meldt u een deelnemer af?	8
5. Welke informatie verstrekt u aan ons en wij aan uw deelnemers?	8
5.1 Welke informatie moet u jaarlijks verstrekken?	8
5.2 Welke informatie moet u gedurende het jaar verstrekken?	9
5.3 Waarom hebben wij informatie van u nodig?	9
5.4 Wat gebeurt er als u de informatie niet of te laat verstrekt?	9
5.5 Welke informatie ontvangt een deelnemer bij indiensttreding?	9
5.6 Welke informatie ontvangt een deelnemer gedurende de looptijd?	9
5.7 Welke informatie ontvangt een uitkeringsgerechtigde?	9
5.8 Welke informatie ontvangt een deelnemer wanneer de deelname eindigt?	9
5.9 Wat doen wij met uw gegevens en de persoonsgegevens van u en uw werknemer?	9
6. Wat is er geregeld over de premiebetaling?.....	10
6.1 Wie betaalt de premie voor de WGA Hiaatpensioenregeling?	10
6.2 Hoe berekenen wij de premie voor de WGA Hiaatpensioenregeling?	10
6.3 Wanneer moet u de premie betalen?	10
6.4 Wat als u de premie niet of niet op tijd betaalt?	10
6.5 Worden de deelnemers ook geïnformeerd over de betalingsachterstand?	11
6.6 Wanneer wordt er geen premie berekend voor een deelnemer?	11
6.7 Als de uitvoeringsovereenkomst is beëindigd, krijgt u premie terug?	11
6.8 Moet er premie betaald worden voor een arbeidsongeschikte deelnemer?	11
7. Hoe wordt jaarlijks de premie aangepast?	11
7.1 Wat is een voorschotpremie?	11
7.2 Hoe wordt er naverrekend?	11
7.3 Kunnen wij de premie aanpassen na beoordelen van het contractresultaat?	12

8. Wat is een risicowijziging?.....	12
8.1 Wat is een risicowijziging?.....	12
8.2 Wat gebeurt er bij een risicowijziging?	12
9. Wat verwachten wij van u?.....	12
9.1 Wat verwachten wij van u als de deelnemer ziek of arbeidsongeschiktheid wordt?	12
9.2 Wat doet u als iemand aansprakelijk is voor de arbeidsongeschiktheid van de deelnemer?	13
9.3 Wat zijn de consequenties als u de verwachtingen niet nakomt?	13
10. Wat is de duur van de uitvoeringsovereenkomst?	13
10.1 Voor welke periode wordt de uitvoeringsovereenkomst aangegaan?	13
10.2 Welke opzegtermijn wordt gehanteerd?	13
10.3 In welke gevallen wordt de uitvoeringsovereenkomst op uw verzoek beëindigd?	13
10.4 In welke gevallen wordt de uitvoeringsovereenkomst door ons beëindigd?	14
10.5 In welke gevallen hebben u en wij het recht de uitvoeringsovereenkomst te beëindigen? ...	14
11. Welke overige bepalingen zijn er?.....	14
11.1 Wat gebeurt er wanneer er onjuiste opgaven worden gedaan?	14
11.2 Wanneer treedt de uitvoeringsovereenkomst in werking?	15
12. Ondertekening	15

BIJLAGE: Pensioenreglement WGA Hiaatverzekering Collectief

1. Begrippenlijst

Belangrijke informatie

Hieronder staat een uitleg van een aantal begrippen die in dit document gebruikt worden.

Arbeidsongeschikt

De deelnemer is arbeidsongeschikt als hij door een ongeval, ziekte of gebrek niet het werk kan doen dat hij met u heeft afgesproken.

Onder arbeidsongeschiktheid in de zin van de WIA wordt verstaan de arbeidsongeschiktheid zoals deze wordt vastgesteld door het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV).

Bruto jaarloon

Het bruto jaarloon is het salaris over een heel jaar, zonder aftrek van belastingen en premies. Het vakantiegeld, een eventuele bonus en dertiende maand zijn onderdeel van het bruto jaarloon.

Deelnemer

Een deelnemer aan de WGA Hiaatpensioenregeling is een werknemer waarmee u een arbeidsovereenkomst of een vergelijkbare arbeidsverhouding met uitzondering van de directeur-groootaandeelhouder in de zin van de Pensioenwet. Voor deze werknemer bent u verplicht premie te betalen voor sociale verzekeringen.

Deskundige dienst

Een volledig gecertificeerde en door Generali geaccepteerde deskundige arbodienst of bedrijfsarts, als bedoeld in de Arbeidsomstandighedenwet.

Eerste ziektedag

De eerste werkdag waarop de deelnemer door arbeidsongeschiktheid niet of niet volledig heeft gewerkt. Dit is de eerste dag van de wachttijd Wet werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA).

Gedeeltelijk arbeidsongeschikt

De deelnemer is gedeeltelijk arbeidsongeschikt als hij door het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) tussen 35 en 80% arbeidsongeschikt wordt verklaard.

Maximum WIA jaarloon

Het maximum WIA jaarloon is het maximale jaarloon waarmee uitkeringsinstanties rekenen als ze de hoogte van de uitkering volgens de werknemersverzekeringen bepalen. Is het bruto jaarloon van de deelnemer meer dan het maximum jaarloon, dan houden wij voor de berekening van de uitkering het maximum jaarloon aan. Het maximum jaarloon wordt vastgesteld door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Wij houden het maximum jaarloon aan dat op 1 januari wordt vastgesteld.

Minimum jaarloon

Het wettelijk minimumjaarloon is het bruto jaarloon inclusief vakantiegeld dat een werknemer minimaal moet ontvangen als hij een volledige werkweek werkt. Bij de berekening van de WGA-vervolguitkering wordt geen rekening gehouden met wat de werknemer vroeger verdiende. De vervolguitkering is gebaseerd op een percentage van het minimumloon. De hoogte van het minimumloon is afhankelijk van uw leeftijd. Het minimum jaarloon wordt vastgesteld door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Wij houden het minimum jaarloon aan dat op 1 januari wordt vastgesteld.

Pensioenregeling

De tussen u en de deelnemers gemaakte afspraak over het WGA Hiaatpensioen. De regeling is beschreven in het pensioenreglement WGA Hiaatverzekering Collectief.

Pensioenwet

In de Pensioenwet staan de taken en verantwoordelijkheden van de pensioenuitvoerder en u als werkgever.

Re-integratie

Het herstel, behoud en bevorderen van de mogelijkheden om te werken.

UWV

Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen. Op www.uwv.nl vindt u meer informatie over het UWV.

Wachttijd voor de Wet werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA)

De WIA heeft een wachttijd van 104 weken. De wachttijd gaat in op de eerste ziekte dag van de deelnemer en houdt rekening met de samentelling van ziekteperiodes. De wachttijd voor een WGA-uitkering kan langer zijn. De wachttijd kan op verzoek van u en de deelnemer verlengd worden. Het UWV kan de wachttijd verlengen met maximaal één jaar. Dit doet het UWV als u zich onvoldoende heeft ingezet om tot re-integratie te komen. Meer informatie over het verlengen van de wachttijd kunt u vinden in hoofdstuk 3 van de WIA. Als de wachttijd is verlengd dan houden wij daarmee rekening.

Wet werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA)

Als uw werknemer meer dan 35% arbeidsongeschikt raakt, dan heeft hij na 2 jaar (wettelijk 104 weken) recht op een uitkering uit de Wet werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA). De WIA wordt uitgevoerd door het UWV. De WIA gaat uit van wat uw werknemer nog kan doen, oftewel: wat kan hij nog verdienen ondanks zijn beperkingen. De WIA bestaat uit twee regelingen:

1. Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA). Deze regeling kent 3 soorten uitkeringen: de loongerelateerde uitkering, de loonaanvullingsuitkering en de vervolguitkering.
2. Regeling Inkomensvoorziening Volledig en duurzaam Arbeidsongeschikten (IVA).

WIA-beschikking

Een WIA-beschikking is een brief van het UWV waarin de toekenning, wijziging, weigering, opschorting of intrekking van het recht op een WIA-uitkering of de hoogte van de WIA-uitkering staat.

WGA-loonaanvullingsuitkering

In 2 situaties kan uw werknemer een loonaanvullingsuitkering van het UWV krijgen. Als hij gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, dus tussen 35 en 80%, bepaalt het UWV wat hij nog kan verdienen. Als hij door te werken meer verdient dan 50% van dit bedrag, dan krijgt hij een uitkering. Of als hij volledig (80-100%), maar niet duurzaam arbeidsongeschikt is, dan krijgt hij een uitkering. Als hij niet duurzaam arbeidsongeschikt is, dan wil dat zeggen dat er nog kans is dat hij herstelt.

WGA-loongerelateerde uitkering

Als uw werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, dus tussen 35 en 80%. En hij in de 26 weken van de laatste 36 weken gewerkt heeft voordat hij ziek werd, dan krijgt hij van het UWV een WGA-loongerelateerde uitkering.

WGA-vervolguitkering

Als uw werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, dus tussen 35 en 80%, bepaalt het UWV wat hij nog kan verdienen. Als hij door te werken minder dan 50% van dit bedrag verdient, krijgt hij van het UWV een WGA-vervolguitkering.

2. Wat komen wij met de uitvoeringsovereenkomst overeen?

2.1 Wat heeft u voor uw werknemers geregeld?

1. U sluit bij ons een WGA Hiaatverzekering voor uw werknemers. In dit document spreken we van een WGA Hiaatpensioenregeling.
2. U sluit met uw werknemers een pensioenovereenkomst als onderdeel van de totale arbeidsvoorwaarden. In de pensioenovereenkomst staat de WGA Hiaatpensioenregeling zoals omschreven in het door ons opgestelde pensioenreglement.
3. U moet al uw werknemers aanmelden als deelnemer die in aanmerking komen voor de WGA Hiaatpensioenregeling. Deze werknemers blijven verzekerd zolang de uitvoeringsovereenkomst voortduurt.

2.2 Wat houdt de WGA Hiaatpensioenregeling in?

De WGA Hiaatpensioenregeling houdt in dat uw arbeidsongeschikte werknemer een aanvullende uitkering krijgt op de wettelijke WGA-vervolguitkering. Hij ontvangt een WGA-vervolguitkering als hij gedeeltelijke arbeidsongeschikt (tussen 35% en 80%) is en minder dan 50% verdient van wat het UWV bepaalt dat hij nog kan verdienen. Voorwaarde is dat deze werknemer op de eerste dag van de wachttijd voor de WIA bij u in dienst was en als deelnemer wordt gezien van het WGA Hiaatpensioenreglement.

2.3 Hoe is deze uitvoeringsovereenkomst tot stand gekomen?

1. Grondslag van deze uitvoeringsovereenkomst is uw WGA Hiaatpensioenregeling zoals omschreven in het door ons opgestelde pensioenreglement.
2. Staat in deze uitvoeringsovereenkomst wij of ons? Dan bedoelen wij daarmee de 'uitvoerder': Generali schadeverzekering maatschappij nv, statutair gevestigd te Amsterdam en kantoorhoudende te Diemen.
3. De uitvoeringsovereenkomst en de polis is in onze administratie opgenomen onder polisnummer **<polisnummer>** van de WGA Hiaatpensioenregeling. De polis is het bewijs van verzekering dat wij aan u afgeven en maakt onderdeel uit van de uitvoeringsovereenkomst. Het pensioenreglement is als **'Bijlage Pensioenreglement WGA Hiaatverzekering Collectief'** bij deze uitvoeringsovereenkomst gevoegd en vormt samen met de polis daarmee één geheel.

2.4 Mogen wij de uitvoeringsovereenkomst wijzigen?

1. Wij mogen de premie en/of de voorwaarden van bepaalde groepen verzekeringen wijzigen. Wij wijzigen dan niet alleen deze uitvoeringsovereenkomst, maar ook vergelijkbare uitvoeringsovereenkomsten. Als wij uw premie en/of de voorwaarden wijzigen, laten wij u dat van tevoren per brief weten. Wij leggen u precies uit wat er verandert, waarom de wijziging nodig is en wanneer de wijziging ingaat.
2. Als een deelnemer een uitkering krijgt op het moment dat wij deze uitvoeringsovereenkomst wijzigen, dan zullen de nieuwe voorwaarden niet van toepassing zijn op deze uitkering. De premie passen wij wel aan.
3. Als u niet akkoord gaat met de wijziging dan kunt u deze uitvoeringsovereenkomst beëindigen, binnen een maand nadat wij u op de hoogte hebben gesteld van de wijziging. Wij beëindigen de uitvoeringsovereenkomst op de dag dat de wijziging ingaat.
4. Als wij de uitvoeringsovereenkomst wijzigen kunt u deze overeenkomst niet altijd beëindigen, namelijk niet in de volgende gevallen:
 - a. als de wijziging het gevolg is van een wettelijke regeling of bepaling;
 - b. als u minder premie gaat betalen en de voorwaarden blijven gelijk;
 - c. als de voorwaarden gunstiger voor u worden en uw premie blijft gelijk;
 - d. als de wijziging van de premie voortvloeit uit de jaarlijkse premieaanpassing als bedoeld in hoofdstuk 7 tenzij de verhoging het in artikel 7.3 genoemde maximum percentage overschrijdt.

2.5 Wat moet u doen als u het niet eens bent met een besluit?

1. Op deze uitvoeringsovereenkomst is het Nederlands recht van toepassing. Heeft u suggesties voor onze dienstverlening of wilt u een klacht indienen? Laat u ons dit dan weten. Stuur een brief naar schadeverzekering maatschappij nv, Klachten en suggesties, Postbus 1888, 1110 CL Diemen. Of bel met 088-668 00 00. U kunt ook een e-mail sturen naar uwgeneral@general.nl.
2. Bent u niet tevreden over de oplossing van uw klacht? Of wilt u geen klacht indienen? Dan kunt u naar de rechter gaan.

2.6 Kan uw werknemer ook een klacht indienen over de uitvoering van de pensioenregeling?

Kan of wil uw werknemer geen klacht bij ons indienen? Dan kan hij de klacht over de uitvoering de pensioenregeling voorleggen aan de Ombudsman Pensioenen, Postbus 93560, 2509 AN Den Haag. De ombudsman is telefonisch te bereiken via 070 - 333 89 65. Het Kifid neemt alleen klachten in behandeling die van verzekeringstechnische aard zijn.

3. Welke werknemers meldt u aan als deelnemer?

3.1 Welke werknemer meldt u aan als deelnemer?

Als deelnemer meldt u uw werknemer aan die een arbeidsovereenkomst of waarmee u een vergelijkbare arbeidsverhouding heeft waardoor u verplicht bent voor hem premie te betalen voor sociale verzekeringen (waaronder WIA).

3.2 Welke werknemers kunt u niet aanmelden als deelnemer?

U kunt uw werknemer niet aanmelden als hij:

- a. arbeidsongeschikt is op de ingangsdatum van de pensioenregeling. U kunt hem aanmelden nadat hij voor ten minste vier weken achter elkaar niet meer arbeidsongeschikt is. Deze werknemer moet u binnen zes weken na de periode van vier weken aanmelden;
- b. korter dan vier weken voor de ingangsdatum van de pensioenregeling door het UWV minder dan 35% arbeidsongeschikt is verklaard;
- c. recht heeft op een WAO-uitkering of een WIA-uitkering;
- d. directeur-groootaandeelhouder is in de zin van de Pensioenwet;
- e. een lager bruto jaarloon dan het wettelijk minimumloon heeft.

3.3 Kunt u een selectie maken van werknemers die u aanmeldt?

U moet alle werknemers die in aanmerking komen voor de WGA Hiaatpensioenregeling aanmelden als deelnemer. U kunt niet zelf bepalen welke werknemers u laat deelnemen aan de pensioenregeling. Neemt u na het tot stand komen van de uitvoeringsovereenkomst nieuwe werknemers in dienst, dan moet u deze werknemers ook zo snel mogelijk aanmelden, maar uiterlijk binnen 6 weken nadat zij bij u in dienst zijn gekomen.

4. Hoe en wanneer worden werknemers aan- en afgemeld?

4.1 Hoe meldt u werknemers aan en deelnemers af?

Het aanmelden van werknemers en het afmelden van deelnemers doet u door het formulier 'Aan-afmeldingsformulier WIA' in te vullen en toe te sturen. U vindt dit formulier op www.general.nl.

4.2 Wanneer meldt u een werknemer aan?

U meldt uw werknemer zo snel mogelijk aan bij ons, maar uiterlijk binnen 6 weken nadat uw werknemer in aanmerking komt voor de WGA Hiaatpensioenregeling.

4.3 Wat gebeurt er als u uw werknemers te laat aanmeldt?

Meldt u uw werknemer niet binnen 6 weken aan en uw werknemer wordt ziek of arbeidsongeschikt. Dan wordt de uitkering die de werknemer uit de WGA Hiaatpensioenregeling van ons krijgt op u verhaald.

4.4 Welke gegevens hebben wij nodig bij aanvang van de WGA Hiaatpensioenregeling?

1. Wij accepteren werknemers bij de aanvang van de pensioenregeling aan de hand van een door u af te geven validiteitsverklaring voor het gehele bedrijf. Met de validiteitsverklaring geeft u aan of er werknemers zijn die arbeidsongeschikt zijn (geweest).
2. De acceptatie voor de WGA Hiaatpensioenregeling vindt zonder gezondheidsverklaring of medisch onderzoek plaats.

4.5 Welke werknemers kunnen later toetreden tot de WGA Hiaatpensioenregeling?

Na aanmelding accepteren wij:

- a. per datum indiensttreding, nieuwe werknemers die niet arbeidsongeschikt zijn op de datum van indiensttreding en binnen zes weken door u worden aangemeld;
- b. nieuwe werknemers die arbeidsongeschikt zijn op de datum van indiensttreding, nadat zij voor ten minste voor een periode van vier weken achter elkaar niet meer arbeidsongeschikt zijn. Deze werknemers kunnen deelnemen na de periode van vier weken. U moet de werknemers binnen zes weken na de periode van vier weken aanmelden;
- c. per datum indiensttreding, nieuwe werknemers die langer dan vier weken voor datum van indiensttreding door het UWV voor minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn verklaard;
- d. werknemers die bij u in dienst zijn en door een loonsverhoging een hoger bruto loon krijgen dan het wettelijk minimumloon en niet arbeidsongeschikt zijn. Deze werknemers moet u aanmelden binnen zes weken na de datum waarop het brutoloon is verhoogd. Deze werknemers kunnen deelnemen per datum loonsverhoging.

4.6 Hoe registreren wij welke werknemers niet deelnemen?

Deelnemers die niet deelnemen of deel kunnen nemen aan de WGA Hiaatpensioenregeling worden in een clauseule op de polis vermeld.

4.7 Wanneer meldt u een deelnemer af?

De deelname aan de WGA Hiaatpensioenregeling eindigt:

- a. op de dag waarop het dienstverband van de deelnemer met u eindigt;
- b. op de dag waarop de deelnemer niet langer verzekerd is op grond van de WIA;
- c. op de dag waarop de deelnemer directeur-grotaandeelhouder wordt in de zin van de Pensioenwet;
- d. op de dag waarop de deelnemer overlijdt.

U bent verplicht de datum van de beëindiging zo snel mogelijk, maar uiterlijk binnen 6 weken aan ons door te geven.

5. Welke informatie verstrekt u aan ons en wij aan uw deelnemers?

5.1 Welke informatie moet u jaarlijks verstrekken?

U bent verplicht jaarlijks vóór 1 april een opgave te verstrekken van:

- a. het totale bruto jaarloon per werknemer en bij in- en/of uitdiensttreding van de werknemer gedurende het verzekeringsjaar de datum hiervan. Ook verstrekt u de verzamelloonstaat en als wij daarom vragen een nadere specificatie;
- b. de samenstelling van het personeelsbestand aan het begin van het nieuwe verzekeringsjaar naar naam, burgerservicenummer, geboortedatum, geslacht, adresgegevens en brutoloon op jaarbasis per werknemer.

5.2 Welke informatie moet u gedurende het jaar verstrekken?

Bij in- en/of uitdiensttreding van uw werknemer geeft u per werknemer naam, burgerservicenummer, geboortedatum, geslacht, adresgegevens en brutoloon op jaarbasis door aan ons. Een in- en/of uitdiensttreding moet u binnen 6 weken aan ons doorgeven.

5.3 Waarom hebben wij informatie van u nodig?

Wij zijn verplicht informatie aan deelnemers van de WGA Hiaatpensioenregeling te verstrekken. Deze verplichting is vastgelegd in de Pensioenwet. Om aan deze verplichting te kunnen voldoen, hebben wij de informatie, genoemd in artikel 5.1 en 5.2 van u nodig.

5.4 Wat gebeurt er als u de informatie niet of te laat verstrekt?

Als u de informatie niet, niet volledig of te laat verstrekt dan bent u aansprakelijk voor de eventuele daaruit voortvloeiende schade.

5.5 Welke informatie ontvangt een deelnemer bij indiensttreding?

Wij zijn verplicht binnen 3 maanden nadat uw werknemer in dienst treedt, hem informatie te verstrekken over de WGA Hiaatpensioenregeling. Dit doen wij in de vorm van een startbrief.

5.6 Welke informatie ontvangt een deelnemer gedurende de looptijd?

Gedurende de looptijd van de WGA Hiaatpensioenregeling sturen wij de deelnemer jaarlijks een pensioenoverzicht. Dit overzicht geeft inzicht in de uitkering bij arbeidsongeschiktheid en wordt Uniform Pensioenoverzicht (UPO) genoemd.

5.7 Welke informatie ontvangt een uitkeringsgerechtigde?

De uitkeringsgerechtigde ontvangt bij aanvang van het recht op uitkering informatie over de hoogte van de uitkering, de betaling van de uitkering, het eventuele recht op periodieke verhogingen en zijn verplichtingen gedurende de periode dat hij de uitkering krijgt. Vervolgens ontvangt hij jaarlijks een opgave van zijn uitkeringsrecht. En als de uitkeringsgerechtigde daar recht op heeft een opgave van de periodieke verhoging.

5.8 Welke informatie ontvangt een deelnemer wanneer de deelname eindigt?

Na beëindiging van deelname aan de pensioenregeling of de beëindiging van de uitvoeringsovereenkomst sturen wij de werknemer binnen 6 weken een schriftelijke bevestiging via een eindbrief. Daarnaast staan in de eindbrief belangrijke zaken zoals hoe wij omgaan met bestaande arbeidsongeschiktheid en eventuele rechten die de deelnemer nog heeft uit de pensioenregeling.

5.9 Wat doen wij met uw gegevens en de persoonsgegevens van u en uw werknemer?

1. Uw gegevens en de persoonsgegevens van uw werknemers die in verband met de uitvoering van het WGA Hiaatpensioenreglement aan ons worden verstrekt, worden uitsluitend verwerkt voor:
 - a. de vaststelling van het recht op de uitkering op grond van de pensioenregeling en de hoogte daarvan;
 - b. het berekenen van de verschuldigde premie;
 - c. het regelen van de ondersteuning bij re-integratie;
 - d. statistische analyse;
 - e. het voldoen aan wettelijke verplichtingen;
 - f. het waarborgen van de veiligheid en integriteit van de financiële sector.Wij gebruiken deze persoonsgegevens niet voor het uitvoeren van marketingactiviteiten of het sluiten van andere verzekeringen.

2. Op de verwerking van persoonsgegevens is de Gedragscode 'Verwerking Persoonsgegevens Financiële Instellingen' van toepassing. De volledige tekst van de Gedragscode kunt u raadplegen via de website van het Verbond van Verzekeraars www.verzekeraars.nl.
U kunt de Gedragscode ook opvragen bij het Verbond van Verzekeraars, Postbus 93450, 2509 AL Den Haag, telefoon 070 - 333 85 00.
3. In verband met een verantwoord acceptatie-, risico en fraudebeleid, kunnen wij uw gegevens raadplegen bij de Stichting Centraal Informatie Systeem (CIS) te Den Haag. Het doel van de stichting is risico's te beheersen en fraude tegen te gaan. Wij kunnen ook gegevens uitwisselen met andere verzekeraars die deelnemer zijn van de Stichting CIS. Wij houden ons aan het privacyreglement van de Stichting CIS. U kunt voor meer informatie de website van de Stichting CIS www.stichtingcis.nl raadplegen. Hier vindt u ook het privacyreglement van Stichting CIS.

6. Wat is er geregeld over de premiebetaling?

6.1 Wie betaalt de premie voor de WGA Hiaatpensioenregeling?

1. U betaalt de premie voor de pensioenregeling aan ons.
2. Als een deel van de premie voor rekening komt van de deelnemer, wordt dit deel door u op het loon ingehouden volgens de regels voor premieheffing over het loon.

6.2 Hoe berekenen wij de premie voor de WGA Hiaatpensioenregeling?

1. Wij berekenen de premie op basis van 70% van het verschil tussen het brutoloon op jaarbasis inclusief vakantietoelage en eventuele 13e maand. Als maximum geldt het maximum WIA jaarloon en als minimum het minimum jaarloon. Wij gaan uit van 1 januari van het begin van het kalenderjaar.
2. De premie wordt vastgesteld op basis van onder andere de bedrijfssector waarin u bent ingedeeld, de actuele leeftijden van uw werknemers, de man-vrouwverhouding en de kosten van de werkzaamheden die wij maken voor het uitvoeren van het pensioenreglement. De premie is ook afhankelijk van de door u gekozen dekking en eindleeftijd.
3. Op het polisblad vindt u het premiepercentage.

6.3 Wanneer moet u de premie betalen?

U moet de premie binnen 30 dagen nadat deze verschuldigd is betalen. U kiest zelf uw betalingsperiode: per maand, per kwartaal, per half jaar of per jaar.

6.4 Wat als u de premie niet of niet op tijd betaalt?

1. De WGA Hiaatpensioenregeling gaat pas in als u de eerste premie heeft betaald. Als u de eerste premie bij het begin van de pensioenregeling niet (op tijd) betaalt, dan is de pensioenregeling nooit ingegaan.
2. Als u een premie die volgt op de eerste premie niet op tijd betaalt, dan ontvangt u een betalingsherinnering. Daarin staat dat u de premie alsnog binnen 30 dagen moet betalen. Betaalt u de premie niet, dan ontvangt u een tweede betalingsherinnering. Daarin staat dat u de premie alsnog binnen 30 dagen moet betalen. Ook hierin stellen wij u op de hoogte van de gevolgen en omvang van de betalingsachterstand.
3. Betaalt u na de tweede betalingsherinnering de premie nog steeds niet, dan beëindigen wij de uitvoeringsovereenkomst 3 maanden na de tweede betalingsherinnering. U blijft verplicht alle verschuldigde premie, inclusief de wettelijke rente alsnog te voldoen over de periode tot aan het moment dat de uitvoeringsovereenkomst wordt beëindigd. Wij houden hierbij rekening met de voorschriften van de Pensioenwet.
4. Alle gerechtelijke en buitengerechtelijke kosten die wij maken om de premie te kunnen ontvangen komen voor uw rekening.

6.5 Worden de deelnemers ook geïnformeerd over de betalingsachterstand?

Als wij u een tweede betalingsherinnering sturen, dan informeren wij ook uw werknemers over de premieachterstand. Ook informeren wij uw werknemers over de mogelijke beëindiging van de uitvoeringsovereenkomst 3 maanden na de tweede betalingsherinnering.

6.6 Wanneer wordt er geen premie berekend voor een deelnemer?

Geen premie is verschuldigd vanaf 5 jaar voor de eerste dag van de maand waarin uw werknemer de leeftijd van <eindleeftijd> bereikt.

6.7 Als de uitvoeringsovereenkomst is beëindigd, krijgt u premie terug?

Als de uitvoeringsovereenkomst is beëindigd, ontvangt u de vooruitbetaalde premie terug. U krijgt alleen geen premie terug als wij de uitvoeringsovereenkomst beëindigen, omdat u ons opzettelijk heeft misleid met onjuiste of onvolledige informatie. Of als u fraude heeft gepleegd.

6.8 Moet er premie betaald worden voor een arbeidsongeschikte deelnemer?

Als een deelnemer arbeidsongeschikt is, dan is een gedeelte van de premie of geen premie meer verschuldigd voor deze deelnemer. In de volgende tabel kunt u zien welk gedeelte van de premie niet meer verschuldigd is.

Arbeidsongeschiktheidspercentage	Premievrijstellingspercentage
35 tot 45%	40%
45 tot 55%	50%
55 tot 65%	60%
65 tot 80%	72,5%
80 t/m 100%	100%

De premievrijstelling voor uw arbeidsongeschikte deelnemer gaat in na de wachttijd voor de WIA, maar niet eerder dan 2 jaar na de eerste ziekte dag van de deelnemer.

7. Hoe wordt jaarlijks de premie aangepast?

7.1 Wat is een voorschotpremie?

De premie die is vermeld op de polis is een voorschotpremie. Aan het begin van ieder kalenderjaar wordt een voorschotpremie voor dat jaar berekend.

7.2 Hoe wordt er naverrekend?

Aan de hand van het werkelijke bruto jaarloon per deelnemer over het afgelopen jaar zal de definitieve premie over dat jaar per deelnemer worden vastgesteld en verrekend met de voorschotpremie. Is het bruto jaarloon meer dan het maximum WIA jaarloon, dan houden wij voor de berekening het maximum WIA jaarloon aan. Ook wordt rekening gehouden met de periode dat de deelnemer in het afgelopen jaar bij u in dienst was en eventuele premievrijstelling van een deelnemer.

7.3 Kunnen wij de premie aanpassen na beoordelen van het contractresultaat?

Wij hebben het recht jaarlijks tegelijk met de naverrekening (zoals bedoeld in artikel 7.2 van dit hoofdstuk) de premie voor het lopende kalenderjaar vast te stellen aan de hand van het contractresultaat. De nieuwe premie gaat met terugwerkende kracht in op 1 januari van betreffend kalenderjaar. U heeft het recht de herziening van de premie te weigeren, als de premie ten opzichte van het vorige jaar met meer dan 25% toeneemt. U mag de verhoging van de premie niet weigeren als de verhoging het gevolg is van loonsverhogingen of meeverzekeren van deelnemers. De weigering moet schriftelijk worden gedaan binnen een termijn van 30 dagen nadat de gewijzigde premie aan u is meegedeeld. De uitvoeringsovereenkomst en het pensioenreglement worden dan beëindigd op de eerste dag van de maand nadat de weigering aan ons bekend is gemaakt. Tot die datum wordt de premieverhoging op basis van contractresultaat gemaximeerd tot 25%.

8. Wat is een risicowijziging?

8.1 Wat is een risicowijziging?

Onder risicowijziging wordt verstaan:

- a. een zodanige wijziging van de bedrijfsvoering, zoals bijvoorbeeld acquisitie of het afstoten van bedrijfsonderdelen, en/of het uitvoeren van nieuwe bedrijfsactiviteiten die afwijken van de bestaande werkzaamheden en die tot een gewijzigd risico op arbeidsongeschiktheid leiden;
- b. het verrichten van werkzaamheden door u of een deelnemer buiten Nederland gedurende een periode van langer dan 12 maanden;
- c. het wijzigen van deskundige arbodienst;
- d. een wijziging op het gebied van een sociale verzekering die invloed heeft op de verplichtingen van ons.

U bent verplicht een wijziging als bedoeld in sub a, b en c binnen 2 maanden aan ons te melden. Wij kunnen u ook vragen ons in bezit te stellen van de documenten waaruit de wijziging blijkt.

8.2 Wat gebeurt er bij een risicowijziging?

1. Wij laten u binnen 2 maanden na ontvangst van de melding van de risicowijziging weten of de uitvoeringsovereenkomst op dezelfde voorwaarden en tegen dezelfde premie wordt voortgezet. Wij mogen ook de premie en/of de voorwaarden van de overeenkomst wijzigen dan wel de overeenkomst beëindigen.
2. Wijzigen wij de premie en/of de voorwaarden van de uitvoeringsovereenkomst dan leggen wij in een brief uit wat er verandert, waarom de wijziging nodig is en wanneer de wijziging ingaat. Als u niet akkoord gaat met de wijziging dan kunt u de overeenkomst beëindigen, binnen een maand nadat wij u op de hoogte hebben gesteld van de wijziging. Wij beëindigen de overeenkomst 2 maanden na de dagtekening van onze brief waarin wij u op de hoogte hebben gesteld van de wijziging.
3. Als wij de risicowijziging te groot vinden, dan beëindigen wij de uitvoeringsovereenkomst 2 maanden na de dag waarop wij van u de melding hebben ontvangen.

9. Wat verwachten wij van u?

9.1 Wat verwachten wij van u als de deelnemer ziek of arbeidsongeschiktheid wordt?

Bij ziekte en arbeidsongeschiktheid van de deelnemer verwachten wij dat u:

- a. zich voor controle, begeleiding en re-integratie van uw arbeidsongeschikte werknemer laat bijstaan door een deskundige arbodienst;
- b. de arbeidsongeschiktheid van de deelnemer zo spoedig mogelijk na de 60^{ste} dag van arbeidsongeschiktheid meldt aan ons. Dit doet u door het formulier 'Melding arbeidsongeschiktheid werknemer WIA' in te vullen en toe te sturen. U vindt dit formulier op www.general.nl.
- c. zorgt dat uw arbeidsongeschikte werknemer zich houdt aan zijn wettelijke verplichtingen te houden;
- d. een second opinion aanvraagt bij het UWV in het geval van een geschil met uw arbeidsongeschikte werknemer over de mate van arbeidsongeschiktheid of de mogelijkheden tot re-integratie. U bent verplicht binnen 5 dagen na het aanvragen van de second opinion dit aan ons te melden;

- e. ervoor zorgt dat uw arbeidsongeschikte werknemer uiterlijk in de 21^e maand van de arbeidsongeschiktheid een WIA-beschikking aanvraagt;
- f. ons direct op de hoogte stelt van het geheel of gedeeltelijk herstel of de gehele of gedeeltelijke hervatting van de werkzaamheden van uw arbeidsongeschikte werknemer;
- g. al het mogelijke doet om te zorgen dat uw arbeidsongeschikte werknemer kan terugkeren in het arbeidsproces;
- h. erop toe ziet dat uw arbeidsongeschikte werknemer alles nalaat wat zijn re-integratie zou kunnen vertragen of verhinderen;
- i. geen feiten of omstandigheden, die voor de vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid of de uitkering van belang zijn, te verzwijgen dan wel onjuist of onvolledig weer te geven.

9.2 Wat doet u als iemand aansprakelijk is voor de arbeidsongeschiktheid van de deelnemer?

1. Wanneer iemand betrokken is bij het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid van de deelnemer, dan moet u ons alle informatie geven en hulp bieden, om verhaal op een aansprakelijke persoon mogelijk te maken. Dit kan betekenen dat de vordering in rechte moet worden overdragen aan ons.
2. Als bij de arbeidsongeschiktheid sprake is van een op anderen verhaalbare schade, dan heeft de uitkeringsgerechtigde recht op een voorschot. De uitkeringsgerechtigde moet bij geheel of gedeeltelijk verhaal van deze schade dit voorschot geheel of gedeeltelijk terug betalen aan ons.

9.3 Wat zijn de consequenties als u de verwachtingen niet nakomt?

Komt u de in dit hoofdstuk de genoemde verplichtingen niet of niet tijdig na of verstrekt u inlichtingen of gegevens niet volledig en naar waarheid, dan bent u aansprakelijk voor de eventuele daaruit voortvloeiende schade.

10. Wat is de duur van de uitvoeringsovereenkomst?

10.1 Voor welke periode wordt de uitvoeringsovereenkomst aangegaan?

De uitvoeringsovereenkomst wordt aangegaan voor een termijn van 12 maanden en wordt na afloop van de contractstermijn automatisch verlengd met dezelfde contractstermijn.

10.2 Welke opzegtermijn wordt gehanteerd?

De uitvoeringsovereenkomst eindigt door uw schriftelijke opzegging:

- a. tegen het einde van de eerste termijn van 12 maanden van de uitvoeringsovereenkomst met een opzeggingstermijn van een maand;
- b. na de eerste termijn van 12 maanden op elk gewenst moment met een opzeggingstermijn van een maand.

10.3 In welke gevallen wordt de uitvoeringsovereenkomst op uw verzoek beëindigd?

De uitvoeringsovereenkomst wordt op uw verzoek beëindigd als:

- a. u een verhoging van de premie met meer dan 25% ten opzichte van het afgelopen kalenderjaar, als bedoeld in hoofdstuk 7, artikel 7.3, weigert. Wij beëindigen de overeenkomst op de eerste dag van de maand nadat de weigering aan ons bekend is gemaakt;
- b. u of uw rechtsopvolger te kennen heeft gegeven de uitvoeringsovereenkomst na fusie of bedrijfsovername van uw bedrijf te willen beëindigen. De fusie of overname moet schriftelijk worden aangetoond. Wij beëindigen de overeenkomst op een door u en ons te bepalen datum;
- c. u niet akkoord gaat met de wijziging van voorwaarden en/of premie als bedoeld in hoofdstuk 2, artikel 2.4. Wij beëindigen de overeenkomst op de dag dat de wijziging ingaat.

10.4 In welke gevallen wordt de uitvoeringsovereenkomst door ons beëindigd?

De uitvoeringsovereenkomst wordt door ons beëindigd als:

- a. wij de uitvoeringsovereenkomst na een risicowijziging als bedoeld in hoofdstuk 8 van deze uitvoeringsovereenkomst willen beëindigen. Wij beëindigen de uitvoeringsovereenkomst 2 maanden na de dag waarop wij van u de melding van risicowijziging hebben ontvangen;
- b. wij de uitvoeringsovereenkomst met directe ingang opzeggen omdat u met betrekking tot de arbeidsongeschiktheid van een deelnemer opzettelijk een verkeerde voorstelling van zaken geeft en/of een onware opgave doet;
- c. u, ondanks herhaalde verzoeken om premiebetaling, de premie niet of niet tijdig voldoet. Wij beëindigen de uitvoeringsovereenkomst 90 dagen nadat u de premie had moeten betalen;
- d. u, ondanks herhaalde verzoeken om informatieverstrekking, de informatie niet of niet tijdig verstrekt. Wij beëindigen de overeenkomst op een door ons te bepalen datum.

10.5 In welke gevallen hebben u en wij het recht de uitvoeringsovereenkomst te beëindigen?

1. U en wij hebben beide de mogelijkheid de uitvoeringsovereenkomst te beëindigen als:
 - a. u surseance van betaling aanvraagt;
 - b. u in staat van faillissement wordt gesteld;
 - c. u faillissement aanvraagt;
 - d. uw bedrijf wordt ontbonden of haar rechtspersoonlijkheid verliest of wijzigt;
 - e. u een beroep doet op de Wet Schuldsanering Natuurlijke Personen of als deze wet op u van toepassing wordt verklaard;
 - f. uw verzekeraar belang heeft opgehouden te bestaan omdat al uw werknemers niet in aanmerking komen voor de WGA Hiaatpensioenregeling;
 - g. uw verzekeraar belang heeft opgehouden te bestaan door bedrijfsbeëindiging of u heeft geen personeelsleden meer in dienst. De overeenkomst eindigt op de datum waarop uw inhoudingsplicht voor de loonheffing eindigt. U moet als werkgever een bewijs van afmelding bij de Belastingdienst overleggen. Als u tijdelijk geen werknemers in dienst heeft, kan de uitvoeringsovereenkomst worden geschorst voor een periode van maximaal 6 maanden, zonder dat tussentijds het recht ontstaat op teruggave van al betaalde voorschotpremie. Als binnen 6 maanden opnieuw werknemers worden aangenomen, dan wordt de uitvoeringsovereenkomst weer van kracht, nadat de werknemers zijn aangemeld en als deelnemers geaccepteerd zijn.
2. Behalve de in deze overeenkomst benoemde redenen, is de uitvoeringsovereenkomst door ons onopzegbaar.

11. Welke overige bepalingen zijn er?

11.1 Wat gebeurt er wanneer er onjuiste opgaven worden gedaan?

1. Wij baseren ons met betrekking tot de uitvoering van het pensioenreglement op de mededelingen die door u worden verstrekt en gaat er vanuit dat die juist zijn weergegeven. Als blijkt dat wij onjuist is geïnformeerd of een onjuist arbeidsongeschiktheidspensioen is verzekerd, dan moet u ons hier zo spoedig mogelijk op wijzen. Zodat wij in staat zijn geconstateerde fouten zo spoedig mogelijk te herstellen.
2. Bij gebleken fouten spannen wij ons in om alsnog correcte gegevens en zo nodig uw aanvullende financiering te krijgen.

11.2 Wanneer treedt de uitvoeringsovereenkomst in werking?

- 1. Deze uitvoeringsovereenkomst treedt in werking op <ingangsdatum pensioenregeling>.
- 2. U mag, in overleg met ons, de inhoud van het reglement geheel of gedeeltelijk wijzigen of het reglement beëindigen, alleen als u dit vooraf schriftelijk kenbaar maakt aan de deelnemers. Het wijzigen van het reglement mag alleen in de volgende gevallen:
 - a. Wanneer als gevolg van de door de overheid nieuw ingevoerde voorzieningen of als gevolg van substantiële wijzigingen in de bestaande voorzieningen, naar uw oordeel geen noodzaak bestaat tot het onverminderd handhaven van krachtens dit reglement toegekende aanspraken.
 - b. Wanneer u zich aan moet sluiten bij een bedrijfstakpensioenfonds.
 - c. Wanneer wet- en regelgeving en/of fiscale wetgeving wordt vereist dat de toegekende aanspraken van de werkgever worden aangepast.

12. Ondertekening

De aan deze uitvoeringsovereenkomst gevoegde bijlage en het polisblad maken onderdeel uit van deze uitvoeringsovereenkomst en vormen derhalve één geheel.

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend,

Diemen, <datum>	Plaats
.....
Generali schadeverzekering maatschappij nv	<Volledige naam relatie> Naam: Functie: Bedrijfsnaam:

BIJLAGE: Pensioenreglement WGA Hiaatverzekering Collectief

Pensioenreglement WGA Hiaatverzekering Collectief
van Generali schadeverzekering maatschappij nv
voor de WGA Hiaatpensioenregeling van

<naam relatie> gevestigd te <woonplaats>

Polisnummer <polisnummer>

INHOUDSOPGAVE

1. Begrippenlijst	4
2. Het WGA Hiaatpensioenreglement	6
2.1 De pensioenuitvoerder	6
2.2 Het WGA Hiaatpensioenreglement	6
2.3 De uitvoeringsovereenkomst WGA Hiaatverzekering Collectief	6
3. Wie wordt gezien als deelnemer van de WGA Hiaatpensioenregeling?	6
3.1 Wie wordt gezien als deelnemer?	6
3.2 Wanneer kunt u niet deelnemen?.....	6
4. Wanneer begint en eindigt uw deelname aan de WGA Hiaatpensioenregeling?	7
4.1 Wat is de ingangsdatum van uw WGA Hiaatpensioenregeling?	7
4.2 Wanneer eindigt uw deelname aan de WGA Hiaatpensioenregeling?	7
5. Wat is er voor u geregeld?	7
5.1 Wat houdt uw WGA Hiaatpensioenregeling in?	7
5.2 Wat is het karakter van uw WGA Hiaatpensioenregeling?	7
5.3 Wat doen wij met onvoorziene gevallen?	7
5.4 Wat moet u doen als u het niet eens bent met een besluit?	7
6. Welk bedrag krijgt u uitgekeerd?	8
6.1 Wanneer krijgt u een uitkering?	8
6.2 Hoe wordt de hoogte van uw uitkering bepaald?	8
6.3 Waarom krijgt u geen uitkering als u minder dan 35% arbeidsongeschikt bent?	8
6.4 Waarom krijgt u geen uitkering als u meer dan 80% arbeidsongeschikt bent?	9
6.5 Is uw uitkering gemaximeerd?	9
6.6 Welke vergoeding van de kosten van re-integratie krijgt u van ons?	9
7. Hoe wordt uw uitkering betaald?	9
7.1 Wanneer wordt de uitkering uitbetaald?	9
7.2 Aan wie wordt de uitkering gedaan?	9
8. Wanneer wordt de uitkering beëindigd?	9
8.1 Wanneer beëindigen wij de uitkering?	9
8.2 Wat wordt er uitgekeerd als u overlijdt?	9
8.3 Wie krijgt de overlijdensuitkering?	10
8.4 Wanneer krijgt u opnieuw een uitkering uit de pensioenregeling?	10
8.5 Wat gebeurt er met uw uitkering als de pensioenregeling eindigt?	10
9. Wanneer krijgt u geen uitkering?	10
9.1 Wanneer krijgt u geen uitkering?	10
10. Wat verwachten wij van u?	11
10.1 Wat verwachten wij bij arbeidsongeschiktheid van u?	11
10.2 Wat doet u als iemand aansprakelijk is voor uw arbeidsongeschiktheid?	11
11. Wat is er geregeld over de premiebetaling?	12
11.1 Wie betaalt de premie voor deze regeling?	12
11.2 Wanneer wordt er geen premie berekend voor deze regeling?	12
11.3 Moet er premie betaald worden bij arbeidsongeschiktheid?	12

12.	Welke informatie ontvangt u van ons?.....	12
12.1	Welke informatie ontvangt u als u opgenomen bent in de WGA Hiaatpensioenregeling?....	12
12.2	Welke informatie ontvangt u gedurende de looptijd van de WGA Hiaatpensioenregeling?..	12
12.3	Welke informatie ontvangt u wanneer u een uitkering krijgt?.....	12
12.4	Welke informatie ontvangt u wanneer uw deelname eindigt?	12
12.5	Naar welk adres sturen wij de informatie?.....	12
12.6	Wat doen wij met uw persoonsgegevens?	13
13.	Welke overige bepalingen zijn er?	13
13.1	Kunnen aanspraken uit de WGA Hiaatpensioenregeling worden overgedragen?	13
13.2	Wanneer treedt het pensioenreglement in werking?	13

1. Begrippenlijst

Belangrijke informatie

Hieronder staat een uitleg van een aantal begrippen die in dit document gebruikt worden.

Arbeidsongeschikt

U bent arbeidsongeschikt als u door een ongeval, ziekte of gebrek niet het werk kunt doen dat u met uw werkgever heeft afgesproken.

Onder arbeidsongeschiktheid in de zin van de WIA wordt verstaan de arbeidsongeschiktheid zoals deze wordt vastgesteld door het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV).

Bruto jaarloon

Het bruto jaarloon is uw salaris over een heel jaar, zonder aftrek van belastingen en premies. Uw vakantiegeld, een eventuele bonus en dertiende maand zijn onderdeel van uw bruto jaarloon.

Deskundige dienst

Een volledig gecertificeerde en door Generali geaccepteerde deskundige arbodienst of bedrijfsarts, als bedoeld in de Arbeidsomstandighedenwet.

Eerste ziektedag

De eerste werkdag waarop u door arbeidsongeschiktheid niet of niet volledig heeft gewerkt. Dit is de eerste dag van de wachttijd voor de Wet werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA).

Gedeeltelijk arbeidsongeschikt

U bent gedeeltelijk arbeidsongeschikt als u door het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) tussen 35 en 80% arbeidsongeschikt bent verklaard.

Maximum WIA jaarloon

Het maximum jaarloon is het maximale jaarloon waarmee uitkeringsinstanties rekenen als ze de hoogte van uw uitkering volgens de werknemersverzekeringen bepalen. Is uw bruto jaarloon meer dan het maximum jaarloon, dan houden wij voor de berekening van uw uitkering het maximum jaarloon aan. Het maximum jaarloon wordt vastgesteld door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Wij houden het maximum jaarloon aan dat op 1 januari wordt vastgesteld.

Minimum jaarloon

Het wettelijk minimumjaarloon is het bruto jaarloon inclusief vakantiegeld dat u minimaal moet ontvangen als u een volledige werkweek werkt. Bij de berekening van de WGA-vervolguitkering wordt geen rekening gehouden met wat u vroeger verdiende. De vervolguitkering is gebaseerd op een percentage van het minimumloon. De hoogte van het minimumloon is afhankelijk van uw leeftijd. Het minimum jaarloon wordt vastgesteld door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Wij houden het minimum jaarloon aan dat op 1 januari wordt vastgesteld.

Pensioenregeling

De tussen uw werkgever en de deelnemers gemaakte afspraak over het WGA Hiaatpensioen, zoals omschreven in dit pensioenreglement.

Pensioenwet

In de Pensioenwet staan de taken en verantwoordelijkheden van de pensioenuitvoerder en uw werkgever.

Re-integratie

Het herstel, behoud en bevorderen van de mogelijkheden om te werken.

UWV

Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen. Op www.uwv.nl vindt u meer informatie over het UWV.

Verzekerd loon

Het loon dat verzekerd is, is uw bruto jaarloon. Als uw bruto jaarloon hoger is dan het maximum WIA jaarloon, dan is het maximum WIA jaarloon uw verzekerde loon.

Wachttijd voor de Wet werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA)

De WIA heeft een wachttijd van 104 weken. De wachttijd gaat in op uw eerste ziekte dag en houdt rekening met de samentelling van ziekteperiodes. De wachttijd voor een WGA-uitkering kan langer zijn. De wachttijd kan op verzoek van u en uw werkgever worden verlengd. Het UWV kan de wachttijd verlengen met maximaal één jaar. Dit doet het UWV als uw werkgever zich niet voldoende heeft ingezet om tot re-integratie te komen. Meer informatie over het verlengen van de wachttijd kunt u vinden in hoofdstuk 3 van de WIA. Als de wachttijd is verlengd dan houden wij daarmee rekening.

Werkgever

Uw werkgever <naam werkgever> gevestigd te <woonplaats>

Wet werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA)

Als u na 2 jaar (wettelijk 104 weken) ziekte meer dan 35% arbeidsongeschikt bent, dan kunt u een uitkering krijgen uit de Wet werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA). De WIA wordt uitgevoerd door het UWV. De WIA gaat uit van wat u nog kunt doen, oftewel: wat kunt u ondanks uw beperkingen nog verdienen. De WIA bestaat uit twee regelingen:

1. Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA). De WGA kent 3 soorten uitkeringen: de loongerelateerde uitkering, de loonaanvullingsuitkering en de vervolgutkering.
2. Regeling Inkomensvoorziening Volledig en duurzaam Arbeidsgeschikten (IVA).

WIA-beschikking

Een WIA-beschikking is een brief van het UWV waarin de toekenning, wijziging, weigering, opschorting of intrekking van het recht op een WIA-uitkering of de hoogte van de WIA-uitkering staat.

WGA-loonaanvullingsuitkering

In 2 situaties kunt u een loonaanvullingsuitkering van het UWV krijgen. Als u gedeeltelijk arbeidsongeschikt bent, dus tussen 35 en 80%, bepaalt het UWV wat u nog kunt verdienen. Als u door te werken meer verdient dan 50% van dit bedrag, dan krijgt u een WGA-loonaanvullingsuitkering. Of als u volledig (80-100%), maar niet duurzaam arbeidsongeschikt bent, dan krijgt u een WGA-loonaanvullingsuitkering. Als u niet duurzaam arbeidsongeschikt bent, dan wil dat zeggen dat er nog kans is dat u herstelt.

WGA-loongerelateerde uitkering

Als u gedeeltelijk arbeidsongeschikt bent, dus tussen 35 en 80%. En u in de 26 weken van de laatste 36 weken gewerkt heeft voordat u ziek werd, dan krijgt u van het UWV een WGA-loongerelateerde uitkering.

WGA-vervolgutkering

Als u gedeeltelijk arbeidsongeschikt bent, dus tussen 35 en 80%, bepaalt het UWV wat u nog kunt verdienen. Als u door te werken minder dan 50% van dit bedrag verdient, krijgt u van het UWV een WGA-vervolgutkering.

2. Het WGA Hiaatpensioenreglement

2.1 De pensioenuitvoerder

Uw werkgever heeft een WGA Hiaatverzekering gesloten bij Generali. Deze verzekering wordt een arbeidsongeschiktheidspensioen genoemd. De uitvoerder van de WGA Hiaatpensioenregeling is Generali schadeverzekering maatschappij nv, gevestigd te Amsterdam en kantoorhoudende te Diemen.

Staat in dit reglement wij of ons? Dan bedoelen wij daarmee de 'uitvoerder': Generali schadeverzekering maatschappij nv.

Heeft u vragen of wilt u meer weten over dit pensioenreglement? U bereikt ons via Afdeling Uw Generali, Postbus 1888, 1110 CL Diemen. Of bel met 088-668 00 00. U kunt ook een e-mail sturen naar uwgeneral@general.nl.

2.2 Het WGA Hiaatpensioenreglement

De afspraken die zijn gemaakt over het arbeidsongeschiktheidspensioen staan in dit WGA Hiaatpensioenreglement. Als u arbeidsongeschikt wordt, dan krijgt u een aanvulling op de WGA- vervoluitkering van het UWV. In dit reglement staat wanneer u een uitkering krijgt en hoe hoog uw uitkering is. Ook leest u wat u van ons mag verwachten en wat wij van u mogen verwachten.

2.3 De uitvoeringsovereenkomst WGA Hiaatverzekering Collectief

Op de WGA Hiaatpensioenregeling waarover dit reglement gaat is ook de uitvoeringsovereenkomst WGA Hiaatverzekering Collectief van toepassing. In de uitvoeringsovereenkomst staan de afspraken die wij met uw werkgever hebben gemaakt over de uitvoering van de pensioenregeling.

3. Wie wordt gezien als deelnemer van de WGA Hiaatpensioenregeling?

3.1 Wie wordt gezien als deelnemer?

U bent deelnemer als u een arbeidsovereenkomst of een vergelijkbare arbeidsverhouding heeft, met uitzondering van de directeur-groootaandeelhouder in de zin van Pensioenwet. En uw werkgever is verplicht voor u premie te betalen voor sociale verzekeringen.

Staat in dit reglement u? Dan bedoelen wij daarmee de 'deelnemer': de persoon die aanspraak kan maken op een uitkering uit de WGA Hiaatpensioenregeling.

3.2 Wanneer kunt u niet deelnemen?

U bent geen deelnemer als u:

- a. arbeidsongeschikt bent op de ingangsdatum van de pensioenregeling;
- b. korter dan vier weken voor de ingangsdatum van de pensioenregeling door het UWV voor minder dan 35% arbeidsongeschikt bent verklaard;
- c. recht heeft op een WAO-uitkering of een WIA-uitkering;
- d. door een lager brutoloon dan het wettelijk minimumloon nog niet voor de pensioenregeling in aanmerking komt. Krijgt u door een loonsverhoging een hoger brutoloon dan het wettelijk minimumloon en u bent niet arbeidsongeschikt? Dan kunt u door uw werkgever binnen zes weken na de datum van verhoging worden aangemeld per datum van de loonsverhoging.

4. Wanneer begint en eindigt uw deelname aan de WGA Hiaatpensioenregeling?

4.1 Wat is de ingangsdatum van uw WGA Hiaatpensioenregeling?

De WGA Hiaatpensioenregeling gaat in op de dag dat u in dienst treedt bij uw werkgever, behalve als u op de dag van indiensttreding of de dag van aanmelding niet als deelnemer kan worden aangemeld. In artikel 3.2 staat wanneer uw werkgever u niet kan aanmelden als deelnemer van de pensioenregeling. Zodra u voor ten minste vier weken achter elkaar niet meer arbeidsongeschikt bent, dan kunt u voor deelname aan de WGA Hiaatpensioenregeling worden aangemeld. Uw werkgever moet u dan wel binnen zes weken hebben aangemeld.

4.2 Wanneer eindigt uw deelname aan de WGA Hiaatpensioenregeling?

De deelname aan de WGA Hiaatpensioenregeling eindigt:

- a. op de dag waarop het dienstverband met uw werkgever eindigt;
- b. op de dag waarop u niet langer verzekerd bent op grond van de WIA;
- c. op de dag waarop u directeur-groootaandeelhouder in de zin van de Pensioenwet wordt;
- d. op de dag waarop u overlijdt;
- e. op de dag dat de uitvoeringsovereenkomst die de werkgever met ons heeft gesloten eindigt zonder dat er aansluitend een nieuwe uitvoeringsovereenkomst tot stand komt met Generali;
- f. op de eerste dag van de maand waarin u de leeftijd van <eindleeftijd> jaar bereikt.

5. Wat is er voor u geregeld?

5.1 Wat houdt uw WGA Hiaatpensioenregeling in?

De WGA Hiaatpensioenregeling houdt in dat u een aanvullende uitkering krijgt op de wettelijke WGA-vervolguitkering. U krijgt een WGA-vervolguitkering als u gedeeltelijk arbeidsongeschikt (tussen 35% en 80%) bent. En door te werken minder dan 50% verdient van wat het UWV bepaalt dat u nog kunt verdienen. Voorwaarde is dat u op de eerste dag van de wachttijd voor de WIA bij uw werkgever in dienst was.

5.2 Wat is het karakter van uw WGA Hiaatpensioenregeling?

1. De WGA Hiaatpensioenregeling is volgens de Pensioenwet een uitkeringsovereenkomst. Hoe wij de hoogte van de uitkering bepalen staat in artikel 6.2.
2. De WGA Hiaatpensioenregeling is een verzekering op risicobasis. U bouwt in deze verzekering geen kapitaal op, dat u aan een andere pensioenuitvoerder kunt overdragen.

5.3 Wat doen wij met onvoorziene gevallen?

In gevallen waarin dit reglement niet voorziet beslissen wij, zoveel mogelijk in samenspraak met uw werkgever.

5.4 Wat moet u doen als u het niet eens bent met een besluit?

1. Heeft u suggesties voor onze dienstverlening of wilt u een klacht indienen? Laat u ons dit dan weten. Stuur een brief naar Generali schadeverzekering maatschappij nv , Klachten en suggesties, Postbus 1888, 1110 CL Diemen. Of bel met 088-668 00 00. U kunt ook een e-mail sturen naar uwgenerali@generali.nl.
2. Bent u niet tevreden over de oplossing van uw klacht? Dan kunt u de klacht vervolgens schriftelijk voorleggen aan Stichting Klachteninstituut Financiële Dienstverlening (Kifid). Dat moet binnen drie maanden nadat u van ons een definitieve reactie hebt gekregen. Het Kifid is bereikbaar via postbus 93257, 2509 AG Den Haag. U kunt ook bellen met (070) 333 89 99, mailen naar info@kifid.nl of kijken op www.kifid.nl. Het Kifid neemt klachten in behandeling die van verzekeringstechnische aard zijn.

3. Heeft u een klacht over de uitvoering van de pensioenregeling? Dan kunt u de klacht schriftelijk voorleggen aan de Ombudsman Pensioenen. Dat moet binnen drie maanden nadat u van ons een definitieve reactie hebt gekregen. De Ombudsman Pensioenen is bereikbaar via postbus 93560, 2509 AN Den Haag. De Ombudsman is telefonisch te bereiken via 070- 333 89 65.
4. Kunt of wilt u uw klacht niet voorleggen aan het Kifid of de Ombudsman? Dan kunt u naar de rechter gaan. Op dit pensioenreglement is het Nederlands recht van toepassing.

6. Welk bedrag krijgt u uitgekeerd?

6.1 Wanneer krijgt u een uitkering?

U heeft recht op een uitkering wanneer u een WGA-vervolguitkering krijgt van het UWV. U krijgt een WGA-vervolguitkering als u gedeeltelijk arbeidsongeschikt (tussen 35% en 80%) bent en door te werken minder dan 50% verdient van wat het UWV bepaalt dat u nog kunt verdienen. Voorwaarde is dat u op de eerste dag van de wachttijd voor de WIA bij uw werkgever in dienst was.

6.2 Hoe wordt de hoogte van uw uitkering bepaald?

Als u recht heeft op de wettelijke vervolguitkering, dan is de hoogte van uw uitkering afhankelijk van:

- Uw bruto jaarloon zoals geldt op uw eerste ziektedag. Als uw loon hoger is dan het maximum WIA jaarloon, dan wordt bij de berekening uitgegaan van het maximum WIA jaarloon op 1 januari van het jaar waarin u arbeidsongeschikt wordt. Uw bruto jaarloon wordt jaarlijks verhoogd met het percentage waarmee het maximum WIA jaarloon per 1 januari wordt verhoogd. De eerste keer dat wij verhogen is 1 januari na uw eerste ziektedag en wordt in verhouding berekend door het percentage te vermenigvuldigen met het aantal dagen dat u het eerste jaar arbeidsongeschikt bent geweest en te delen door 365 dagen. Vervolgens wordt de verhoging jaarlijks berekend per 1 januari.
- Het minimumjaarloon, zoals geldt op 1 januari van het jaar dat u de uitkering krijgt.
- Uw arbeidsongeschiktheidspercentage.

Afhankelijk van uw arbeidsongeschiktheidspercentage is een uitkeringspercentage vastgesteld. In de tabel hieronder ziet u welk uitkeringspercentage hoort bij uw arbeidsongeschiktheidspercentage. Uw arbeidsongeschiktheidspercentage staat in de WIA-beschikking die u van het UWV krijgt. Wij gebruiken het uitkeringspercentage in onze berekening.

Arbeidsongeschiktheidspercentage	Uitkeringspercentage
0 – 35%	0%
35 – 45%	28%
45 – 55%	35%
55 – 65%	42%
65 – 80%	50,75%
80 t/m 100%	0%

Wij berekenen uw uitkering als volgt:

- Uw bruto jaarloon (of maximum WIA jaarloon) inclusief jaarlijkse samengestelde verhoging min het minimum jaarloon. De uitkomst wordt vermenigvuldigd met uw uitkeringspercentage (zie de tabel hierboven). U heeft nu de uitkering per jaar berekend. De uitkering per maand is de uitkomst gedeeld door 12 maanden.

6.3 Waarom krijgt u geen uitkering als u minder dan 35% arbeidsongeschikt bent?

Voor de WIA bent u arbeidsongeschikt als uw arbeidsongeschiktheidspercentage 35% of meer is. Bent u voor minder dan 35% arbeidsongeschikt? Dan komt u niet in aanmerking voor een WIA-uitkering en daarom ook niet voor een uitkering uit de WGA Hiaatpensioenregeling.

6.4 Waarom krijgt u geen uitkering als u meer dan 80% arbeidsongeschikt bent?

Als uw arbeidsongeschiktheidspercentage 80% of meer is, dan kunt u een WGA-loonaanvullingsuitkering krijgen van het UWV. De WGA Hiaatpensioenregeling is een aanvulling op de WGA-vervolguitkering, niet op de WGA-loonaanvullingsuitkering. U krijgt daarom als u 80% of meer arbeidsongeschikt bent geen uitkering uit de WGA Hiaatpensioenregeling.

6.5 Is uw uitkering gemaximeerd?

Uw uitkering kan samen met een wettelijke uitkering op grond van de WIA, de Werkloosheidswet of enige andere sociale verzekering of voorziening nooit meer bedragen dan 100% van uw salaris op de eerste dag van het jaar waarin u arbeidsongeschikt werd. Dit salaris bedrag wordt verhoogd per 1 januari na de eerste ziekte dag met 3%. Vervolgens met hetzelfde percentage op 1 januari.

6.6 Welke vergoeding van de kosten van re-integratie krijgt u van ons?

Wij vergoeden gemaakte kosten verbonden aan re-integratie, revalidatie en her- of omscholing. Maar niet de kosten die horen tot de normale kosten van medische behandeling. U heeft alleen recht op een geheel of gedeeltelijke vergoeding als wij vooraf schriftelijk goedkeuring hebben gegeven. Wij betalen niet mee aan kosten die vergoed worden via een andere verzekering of wettelijke regeling.

7. Hoe wordt uw uitkering betaald?

7.1 Wanneer wordt de uitkering uitbetaald?

1. Als u recht heeft op een uitkering uit de WGA Hiaatpensioenregeling, dan ontvangt u uw uitkering maandelijks aan het eind van de kalendermaand.
2. Als wij nog gegevens nodig hebben om uw recht op een uitkering vast te stellen of als wij nog gegevens nodig hebben om de hoogte van uw uitkering vast te stellen, dan mogen wij de betaling van uw uitkering uitstellen. In dat geval betalen wij uw uitkering zo snel mogelijk nadat wij de gegevens hebben ontvangen.
3. Als uw uitkering op jaarbasis minder dan € 1.000,- is, dan krijgt u uw uitkering één keer per jaar uitbetaald.

7.2 Aan wie wordt de uitkering gedaan?

Wij betalen rechtstreeks aan u uit, onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen.

8. Wanneer wordt de uitkering beëindigd?

8.1 Wanneer beëindigen wij de uitkering?

De uitkering eindigt:

- a. op de eerste dag van de maand waarin u de leeftijd van <eindleeftijd> jaar bereikt;
- b. op de dag waarop de WGA-vervolguitkering eindigt;
- c. op de dag nadat u overlijdt;
- d. op de dag waarop het UWV vaststelt dat u voor minder dan 35% arbeidsongeschikt bent.

8.2 Wat wordt er uitgekeerd als u overlijdt?

Wanneer u een uitkering krijgt uit de WGA Hiaatpensioenregeling en u overlijdt, wordt een overlijdensuitkering betaald die gelijk is aan het bedrag van de uitkering over de laatste maand direct voorafgaand aan de maand van uw overlijden.

8.3 Wie krijgt de overlijdensuitkering?

De overlijdensuitkering betalen wij aan uw echtgeno(o)t(e) of partner (dat is de persoon met wie u een samenlevingscontract of een geregistreerd partnerschap heeft). Heeft u geen echtgeno(o)t(e) of partner, dan hebben uw minderjarige kinderen recht op de overlijdensuitkering.

8.4 Wanneer krijgt u opnieuw een uitkering uit de pensioenregeling?

Als u opnieuw een WGA-vervolguitkering krijgt, dan komt u ook weer in aanmerking voor een uitkering uit de WGA Hiaatpensioenregeling.

8.5 Wat gebeurt er met uw uitkering als de pensioenregeling eindigt?

1. Als de pensioenregeling of de uitvoeringsovereenkomst eindigt:
 - a. houdt u, als u op dat moment ziek of arbeidsongeschikt bent, recht op een uitkering volgens de bepalingen van dit reglement. Voorwaarde is dat u op uw eerste ziektedag bij uw werkgever in dienst en verzekerd was;
 - b. blijven de in het WGA Hiaatpensioenreglement en de uitvoeringsovereenkomst opgenomen verplichtingen die voor u en uw werkgever gelden van toepassing. Dat wijzigt niet zolang u recht heeft op een uitkering uit de pensioenregeling;
 - c. wordt een wijziging in het uitkeringspercentage in aanmerking genomen. Dit geldt zowel voor een verhoging als een verlaging van het uitkeringspercentage;
 - d. eindigt uw uitkering als het UWV vaststelt dat u voor minder dan 35% arbeidsongeschikt bent. Als binnen vier weken na deze vaststelling de WGA vervolguitkering alsnog aan u wordt toegekend, dan heeft u weer recht op een uitkering uit de pensioenregeling.
2. U krijgt geen uitkering uit de pensioenregeling als uw eerste ziektedag na de dag van beëindiging van de pensioenregeling of de uitvoeringsovereenkomst ligt.

9. Wanneer krijgt u geen uitkering?

9.1 Wanneer krijgt u geen uitkering?

1. U krijgt geen uitkering als uw arbeidsongeschiktheid:
 - a. is veroorzaakt door, opgetreden bij of voortgevloeid uit atoomkernreacties. Deze uitsluiting is niet van toepassing als sprake is van een onjuiste medische behandeling met radioactieve straling.
 - b. is veroorzaakt door of ontstaan uit molest:
 - een gewapend conflict: elk geval waarin staten of andere daarmee vergelijkbare partijen elkaar, of de één de ander, met militaire machtsmiddelen bestrijden;
 - het gewapend optreden van een militaire eenheden onder verantwoordelijkheid van internationale organisaties zoals de Verenigde Naties, Noord-Atlantische Verdragsorganisatie of de Europese Unie wordt ook hieronder verstaan;
 - burgeroorlog: een min of meer georganiseerde gewapende strijd tussen inwoners van dezelfde staat waarbij een belangrijk deel van de inwoners van die staat betrokken is;
 - opstand: georganiseerd gewelddadig verzet binnen een staat, gericht tegen het openbaar gezag;
 - binnenlandse onlusten: min of meer georganiseerde gewelddadige handelingen, die zich op verschillende plaatsen binnen een staat voordoen;
 - oproer: een min of meer georganiseerde, plaatselijke gewelddadige beweging, die gericht is tegen het openbaar gezag;
 - munterij: een min of meer georganiseerde gewelddadige beweging van leden van een gewapende macht, gericht is tegen het gezag waaronder zij gesteld zijn.
- Generali moet bewijzen, dat de arbeidsongeschiktheid direct veroorzaakt is of ontstaan is uit een van bovengenoemde oorzaken.
- De zes genoemde vormen van molest, en de definities van deze vormen van molest, vormen een onderdeel van de tekst, die door het Verbond van Verzekeraars op 2 november 1981 ter griffie van de Arrondissementsrechtbank te 's-Gravenhage is gedeponeerd onder het nummer 136/1981.

- c. komt door een terroristische aanslag, dan krijgt u een uitkering volgens het 'Protocol afwikkeling Claims'. Dit kan leiden tot een beperkte uitkering. Kijk op www.terrorismeverzekerder.nl voor de volledige tekst van dit protocol.
2. Wij mogen de uitkering geheel of gedeeltelijk, blijvend of tijdelijk weigeren als uw gezondheidstoestand op het moment van deelname aan de pensioenregeling zodanig slecht was, dat de arbeidsongeschiktheid in redelijkheid te verwachten was. Dit mogen wij alleen doen als u in dienst bent getreden op of na 1 januari 2010. En binnen een half jaar na deelname door arbeidsongeschiktheid niet of niet volledig kunt werken. Als u direct voorafgaande aan de datum van deelname als werknemer verzekerd bent geweest voor arbeidsongeschiktheid bij een andere pensioenuitvoerder, dan wordt de periode van een half jaar verminderd met de periode dat u verzekerd bent geweest bij de andere pensioenuitvoerder
3. U krijgt geen uitkering gedurende de periode dat u gedetineerd bent. Dit betekent in elk geval geen uitkering tijdens voorlopige hechtenis, gevangenisstraf en Ter Beschikking Stelling door de Staat. Dit geldt zowel voor detentie in Nederland als in het buitenland.
4. U krijgt geen uitkering als de WGA-vervolguitkering in zijn geheel wordt geweigerd op grond van een van de artikelen 'Maatregelen UWV' of 'Maatregelen eigenrisicodragers' van de WIA. Als op grond van deze artikelen van de WIA een gedeeltelijke uitbetaling van de WGA-vervolguitkering wordt bepaald zullen wij de uitkering uit de pensioenregeling ook gedeeltelijk uitbetalen. De uitkering uit de pensioenregeling wordt in dezelfde procentuele verhouding uitbetaald als die van de WGA-vervolguitkering.

10. Wat verwachten wij van u?

10.1 Wat verwachten wij bij arbeidsongeschiktheid van u?

Als u arbeidsongeschikt bent verwachten wij dat u:

- a. zich laat behandelen door een bevoegde arts;
- b. zich laat begeleiden door de deskundige dienst, die uw werkgever heeft ingeschakeld voor de verzuimbegeleiding;
- c. alles doet om uw herstel te bevorderen, en alles nalaat wat uw herstel en re-integratie kan vertragen of verhinderen;
- d. ons gegevens verstrekt of machtigingen verleent voor het opvragen van gegevens bij verzuim begeleidende bedrijven, casemanagers en re-integratiebedrijven;
- e. zo spoedig mogelijk na ontvangst een kopie van WIA-beschikkingen en andere documenten van het UWV aan ons stuurt. Als dat nodig is, het UWV machtigt om gegevens over het recht op WIA-uitkeringen rechtstreeks door te geven aan ons;
- f. voldoet aan de in de WIA opgenomen verplichtingen tot:
 - verstrekken van informatie en medewerking aan controle;
 - voorkoming van het ontstaan en het beperken van het bestaan van recht op WIA-uitkering;
 - vergroten van de mogelijkheden tot het verrichten van arbeid;
 - inschakeling in het arbeidsproces bij uw werkgever en als dat niet mogelijk is bij een andere werkgever.
- g. geen feiten of omstandigheden, die voor de vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid of de uitkering van belang zijn, verzwijgt dan wel onjuist of onvolledig weergeeft.

10.2 Wat doet u als iemand aansprakelijk is voor uw arbeidsongeschiktheid?

1. Wanneer iemand betrokken is bij het ontstaan van uw arbeidsongeschiktheid dan moet u ons alle informatie geven en hulp bieden, om verhaal op een aansprakelijke persoon mogelijk te maken. Dit kan betekenen dat u de vordering in rechte moet overdragen aan ons.
2. Als bij uw arbeidsongeschiktheid sprake is van een op anderen verhaalbare schade, dan heeft u recht op een voorschot. Bij geheel of gedeeltelijk verhaal van deze schade moet u dit voorschot geheel of gedeeltelijk terugbetalen aan ons.

11. Wat is er geregeld over de premiebetaling?

11.1 Wie betaalt de premie voor deze regeling?

1. Uw werkgever betaalt de premie voor de WGA Hiaatpensioenregeling aan ons.
2. Als een deel van de premie voor uw rekening komt, wordt dit deel door uw werkgever op uw loon ingehouden, volgens de regels inzake premieheffing over het loon.

11.2 Wanneer wordt er geen premie berekend voor deze regeling?

Geen premie is verschuldigd vanaf 5 jaar voor de eerste dag van de maand waarin u de leeftijd van <eindleeftijd> jaar bereikt.

11.3 Moet er premie betaald worden bij arbeidsongeschiktheid?

Als u arbeidsongeschikt bent, dan is een gedeelte van de premie of geen premie meer verschuldigd. In de volgende tabel kunt u zien welk gedeelte van de premie niet meer verschuldigd is.

Arbeidsongeschiktheidspercentage	Premievrijstellingspercentage
35 tot 45%	40%
45 tot 55%	50%
55 tot 65%	60%
65 tot 80%	72,5%
80 t/m 100%	100%

De premievrijstelling gaat in na de wachttijd voor de WIA, maar niet eerder dan 2 jaar na uw eerste ziektedag.

12. Welke informatie ontvangt u van ons?

12.1 Welke informatie ontvangt u als u opgenomen bent in de WGA Hiaatpensioenregeling?

Bij aanvang van de deelname aan de WGA Hiaatpensioenregeling ontvangt u een startbrief. Een startbrief geeft in hoofdlijnen weer wat de pensioenregeling inhoudt. U ontvangt de startbrief eenmalig.

12.2 Welke informatie ontvangt u gedurende de looptijd van de WGA Hiaatpensioenregeling?

U ontvangt elk jaar van ons een pensioenoverzicht. Dit overzicht geeft inzicht in uw uitkering bij arbeidsongeschiktheid en wordt Uniform Pensioenoverzicht (UPO) genoemd.

12.3 Welke informatie ontvangt u wanneer u een uitkering krijgt?

U ontvangt bij aanvang van het recht op uitkering van ons informatie over de hoogte van de uitkering, de betaling van de uitkering, het eventuele recht op periodieke verhogingen en uw verplichtingen gedurende de periode dat u de uitkering krijgt. Vervolgens ontvangt u van ons elk jaar een opgave van uw uitkeringsrecht. En als u daar recht op heeft een opgave van de periodieke verhoging.

12.4 Welke informatie ontvangt u wanneer uw deelname eindigt?

Na beëindiging van deelname aan de WGA Hiaatpensioenregeling of de beëindiging van de uitvoeringsovereenkomst sturen wij u binnen 6 weken een schriftelijke bevestiging via een eindbrief. In de eindbrief staan belangrijke zaken zoals hoe wij omgaan met bestaande arbeidsongeschiktheid en eventuele rechten die u nog heeft uit de pensioenregeling.

12.5 Naar welk adres sturen wij de informatie?

De informatie genoemd in dit hoofdstuk wordt gestuurd naar het laatste adres dat wij van u hebben.

12.6 Wat doen wij met uw persoonsgegevens?

1. Persoonsgegevens die in verband met de uitvoering van dit pensioenreglement aan ons wordt verstrekt, worden uitsluitend verwerkt voor:
 - a. de vaststelling van het recht op de uitkering op grond van de pensioenregeling en de hoogte daarvan;
 - b. het berekenen van de verschuldigde premie;
 - c. het regelen van de ondersteuning bij re-integratie;
 - d. statistische analyse;
 - e. het voldoen aan wettelijke verplichtingen;
 - f. het waarborgen van de veiligheid en integriteit van de financiële sector.Wij gebruiken deze persoonsgegevens niet voor het uitvoeren van marketingactiviteiten of het sluiten van andere verzekeringen.
2. Op de verwerking van persoonsgegevens is de Gedragscode 'Verwerking Persoonsgegevens Financiële Instellingen' van toepassing. De volledige tekst van de Gedragscode kunt u raadplegen via de website van het Verbond van Verzekeraars www.verzekeraars.nl. U kunt de Gedragscode ook opvragen bij het Verbond van Verzekeraars, Postbus 93450, 2509 AL Den Haag, telefoon 070 - 333 85 00.
3. In verband met een verantwoord acceptatie-, risico en fraudebeleid, kunnen wij uw gegevens raadplegen bij de Stichting Centraal Informatie Systeem (CIS) te Den Haag. Het doel van de stichting is risico's te beheersen en fraude tegen te gaan. Wij kunnen ook gegevens uitwisselen met andere verzekeraars die deelnemer zijn van de Stichting CIS. Wij houden ons aan het privacyreglement van de Stichting CIS. U kunt voor meer informatie de website van de Stichting CIS www.stichtingcis.nl raadplegen. Hier vindt u ook het privacyreglement van Stichting CIS.

13. Welke overige bepalingen zijn er?

13.1 Kunnen aanspraken uit de WGA Hiaatpensioenregeling worden overgedragen?

1. De aanspraken en uitkeringen vanuit dit pensioenreglement kunnen niet worden afgekocht, beleend, vervreemd of prijsgegeven, dan wel formeel of feitelijk voorwerp van zekerheid worden, behalve in de bij of volgens de Pensioenwet voorziene gevallen.
2. Beslag op de uitkering is slechts mogelijk als en voor zover dit wettelijk is toegestaan. In geval van beslaglegging op de uitkering zijn wij bevoegd de daarmee gepaard gaande kosten geheel of gedeeltelijk bij u in rekening te brengen, al dan niet door verrekening met de uitkering.

13.2 Wanneer treedt het pensioenreglement in werking?

1. Dit pensioenreglement treedt in werking op <ingangsdatum pensioenregeling>.
2. Uw werkgever mag, in overleg met ons, de inhoud van dit reglement geheel of gedeeltelijk wijzigen of het reglement beëindigen. Hij mag dit alleen doen als hij vooraf de wijziging of beëindiging schriftelijk kenbaar heeft gemaakt aan de deelnemers. Het wijzigen van het reglement mag alleen in de volgende gevallen:
 - a. Wanneer als gevolg van de door de overheid nieuw ingevoerde voorzieningen of als gevolg van substantiële wijzigingen in de bestaande voorzieningen, naar het oordeel van de werkgever geen noodzaak bestaat tot het onverminderd handhaven van krachtens dit reglement toegekende aanspraken.
 - b. Wanneer uw werkgever zich aan moet sluiten bij een bedrijfstakpensioenfonds.
 - c. Wanneer wet- en regelgeving en/of fiscale wetgeving vereist dat de toegekende aanspraken van de werkgever worden aangepast.