



**Interpolis ZekerVoorJePersoneel®**

# **Algemeen**

**Verzekeringsvoorwaarden (INC-PV-02-251)**

# Inhoudsopgave

**Klik op de vraag om naar de pagina met het antwoord te gaan**

## **Samengevat**

- |    |  |   |
|----|--|---|
| 1. | Welke verzekering heeft u bij ons?                     | 4 |
| 2. | Wie is verzekerd?                                      | 4 |
| 3. | Wat is verzekerd met uw Loondoorbetaling?              | 4 |
| 4. | Welke werknemers vallen onder uw ZekerVoorJePersoneel? | 4 |
| 5. | Wie zijn uw werknemers?                                | 4 |

## **Privacy**

- |     |   |   |
|-----|---|---|
| 6.  | Aan wie geeft u uw gegevens?  | 5 |
| 7.  | Waarvoor gebruiken wij uw gegevens?   | 5 |
| 8.  | Wat mogen wij nog meer met uw gegevens?   | 5 |
| 9.  | Waar leest u meer informatie over uw rechten? En het gebruik van uw gegevens door Achmea?                 | 5 |
| 10. | Wie mag alle gegevens van uw werknemer inzien?  | 5 |
| 11. | Welke gegevens van uw zieke werknemer mag de claimbehandelaar inzien?                                     | 5 |
| 12. | Wat geldt aanvullend voor uw Verzuimmanagement Extra over het inzien van gegevens van uw zieke werknemer? | 6 |

## **Plichten**

- |     |   |   |
|-----|---|---|
| 13. | Wat zijn uw plichten?   | 7 |
| 14. | Wat zijn uw plichten als uw werknemer verzuimt door ziekte?               | 7 |
| 15. | Welke medewerking geeft u als uw werknemer verzuimt door ziekte?          | 7 |
| 16. | Wat doet u extra als uw werknemer in het buitenland verzuimt door ziekte? | 8 |
| 17. | Wat is het gevolg als u uw plichten niet nakomt?                          | 8 |

## **Premie betalen**

- |     |  |    |
|-----|--|----|
| 18. | Wanneer bepalen wij een nieuwe premie?                             | 9  |
| 19. | Wanneer krijgt u de rekening?                                      | 9  |
| 20. | Hoeveel tijd heeft u voor de betaling?                             | 9  |
| 21. | Wat als u te laat betaalt of niet alles betaalt?                   | 9  |
| 22. | Wat als u na de aanmaning nog niet alles betaalt?                  | 9  |
| 23. | Wanneer krijgt u premie (voor een deel) terug?                     | 10 |
| 24. | Mag u bedragen die u betaalt verrekenen met bedragen die u krijgt? | 10 |

## **Wanneer geen vergoeding**

- |     |   |    |
|-----|---|----|
| 25. | Wanneer heeft u geen recht op vergoedingen?   | 11 |
| 26. | Wanneer kunnen wij alle vergoedingen stoppen? | 11 |



# Inhoudsopgave

**Klik op de vraag om naar de pagina met het antwoord te gaan**

## **Veranderingen melden**

27.	Welke veranderingen meldt u?	12
28.	Welke werknemersveranderingen meldt u?	12
29.	Wanneer meldt u werknemersveranderingen?	12
30.	Wat vragen wij van u als u een werknemersverandering meldt?	12
31.	Wat doen wij met veranderingen die u meldt?	12
32.	Wat is het gevolg als u een nieuwe werknemer te laat in dienst meldt?	12
33.	Wat is het gevolg als u een andere werknemersverandering te laat meldt?	13
34.	Welke risicoveranderingen meldt u?	13
35.	Wanneer meldt u risicoveranderingen?	13
36.	Wat is het gevolg als u risicoveranderingen niet of te laat meldt?	14

## **Einde ZekerVoorJePersoneel**

37.	Wanneer stoppen wij uw ZekerVoorJePersoneel?	15
38.	Wanneer kunnen wij of u uw ZekerVoorJePersoneel stoppen (opzeggen)?	15
39.	Wanneer mag u uw ZekerVoorJePersoneel stoppen (opzeggen)?	15
40.	Wanneer kunnen wij uw ZekerVoorJePersoneel stoppen (opzeggen)?	15
41.	Hoe stoppen wij of u uw ZekerVoorJePersoneel?	16

## **Overige**

42.	Wat gebeurt er als wet- of regelgeving verandert?	17
43.	Kunnen wij uw ZekerVoorJePersoneel aanpassen?	17
44.	Kunnen wij tussentijds, buiten de jaarlijkse aanpassing per 1 januari, de premie en de verzekeringsvoorwaarden van uw ZekerVoorJePersoneel aanpassen?	17
45.	Mag u uw ZekerVoorJePersoneel stoppen als u in de groep zit waarvoor wij het premiepercentage en de verzekeringsvoorwaarden tussentijds aanpassen?	17
46.	Wat kunnen wij doen als wij fraude vermoeden?	18
47.	Wat kunnen wij doen als wij fraude aantonen?	18
48.	Bent u verzekerd tegen terrorismerisico?	18
49.	Hoe houden wij ons aan de Sanctiewet 1977?	18
50.	Mag u rechten overdragen aan een ander?	19
51.	Wat doet u met een klacht?	19
52.	Wat geldt aanvullend voor klachten over uw Verzuimmanagement Extra?	19
53.	Wat doet u als u vindt dat uw verzekering niet voldoet aan de eisen van het Convenant?	19
54.	Wat als een situatie niet in deze verzekeringsvoorwaarden staat?	19
55.	Welk adres gebruiken wij?	19
56.	Welk recht is van toepassing op deze verzekering?	20

## **Begrippen**

# Samengevat

## 1. Welke verzekering heeft u bij ons?

### Loondoorbetaling.

Deze verzekering is een schadeverzekering.

Geldt een vraag of hoofdstuk niet voor alle onderdelen van de verzekering? Dan staat in de vraag of bij het hoofdstuk voor welk onderdeel die vraag of het hoofdstuk geldt.

## 2. Wie is verzekerd?

U, als werkgever.

## 3. Wat is verzekerd met uw Loondoorbetaling?

**U krijgt een vergoeding de eerste 104 weken dat uw werknemer verzuimt door ziekte.**

U verzekert de schade die u lijdt als u loon moet doorbetalen aan een werknemer die verzuimt door ziekte.

- Als er dekking is voor de werknemer.
- Niet de schade die valt onder uw eigenrisico.

**U krijgt een vergoeding als een werknemer is overleden.**

**Wij houden ons aan alle wetten en regels die voor ons gelden voor uw Loondoorbetaling.**

## 4. Welke werknemers vallen onder uw ZekerVoorJePersoneel?

**U moet al uw werknemers verzekeren.**

- Dit is belangrijk voor uw recht op vergoedingen, diensten en betaling van kosten.
- Werknemers die u niet of niet op tijd aanmeldt zijn niet verzekerd.

**U meldt uw werknemers bij ons aan via het meldloket [Interpolis.nl/personeel](https://www.interpolis.nl/personeel).**

- Bij het begin van uw ZekerVoorJePersoneel krijgt u een bericht hoe u uw werknemers moet aanmelden.
  - Als u de aanmelding van uw werknemers die bij het begin van uw ZekerVoorJePersoneel bij u in dienst zijn niet of niet op tijd doet, kan dit gevolgen hebben voor uw ZekerVoorJePersoneel.
    - Wij kunnen uw ZekerVoorJePersoneel dan stoppen vanaf de dag dat u de aanmelding niet op tijd heeft gedaan.
- U houdt de gegevens in het meldloket actueel.
- U informeert uw werknemers dat u persoonsgegevens van hen met ons deelt voor deze verzekering.

## 5. Wie zijn uw werknemers?

**Voor deze verzekering is een werknemer:**

Een persoon jonger dan de AOW-leeftijd:

- die volgens UWW verplicht verzekerd is voor de werknemersverzekeringen;
- en die een arbeidsovereenkomst met u heeft naar burgerlijk recht of publiek recht;
- en die in de praktijk in een gezagsverhouding bij u werkt.

Niet: bijvoorbeeld een directeur-groootaandeelhouder volgens de werknemersverzekeringen. Wij gebruiken de regels uit de Regeling aanwijzing directeur-groootaandeelhouder 2016. De Regeling staat in de wet.

Niet: bijvoorbeeld uw echtgenoot of kind als er sprake is van afwijkende afspraken, bijvoorbeeld een hoger loon of meer beslissingsvrijheid dan werknemers met vergelijkbaar werk.

U leest alle andere afspraken in deze verzekeringsvoorwaarden.

# Privacy

## 6. Aan wie geeft u uw gegevens?

Aan de Achmea Groep (= Achmea of wij).

- Interpolis is onderdeel van de Achmea Groep.
- Interpolis is een handelsnaam van Achmea Schadeverzekeringen N.V.
- Achmea B.V. en Achmea Schadeverzekeringen N.V. zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de verwerking van uw gegevens.

## 7. Waarvoor gebruiken wij uw gegevens?

- Om u producten en diensten te leveren.
- Om producten en diensten te verbeteren.
- Om risico's in te schatten.
- Om onderzoek te doen naar uw kenmerken en voorkeuren.
  - Zoals wetenschappelijk onderzoek of marktonderzoek.
  - Bijvoorbeeld om u op het juiste moment een persoonlijk aanbod te kunnen doen.
- Om te zorgen dat de financiële sector veilig en betrouwbaar blijft.
- Om fraude tegen te gaan.
  - Ook gegevens over u die wij op internet vinden.
- Om ons aan de wet te houden.
- Om u informatie te geven over onze andere producten en diensten.
- Om bij te houden hoe en wanneer Achmea contact met u heeft. Bijvoorbeeld:
  - Om de communicatie te verbeteren.
  - Om de medewerkers te coachen en te trainen.
  - Om te achterhalen wat Achmea met u afgesproken heeft.

## 8. Wat mogen wij nog meer met uw gegevens?

Doorgeven en gebruiken binnen de Achmea Groep.

Doorgeven aan en controleren bij andere bedrijven.

- Alleen als dat nodig is. Bijvoorbeeld:
  - Bij Stichting CIS (Centraal Informatie Systeem).
    - Alle verzekeraars in Nederland kunnen deze gegevens zien.
  - Bij zakelijke partners. Bijvoorbeeld:
    - De arbodiensten waar wij mee samenwerken of re-integratiebureaus.

Achmea verkoopt uw gegevens niet.

## 9. Waar leest u meer informatie over uw rechten? En het gebruik van uw gegevens door Achmea?

In ons Privacy Statement op [Interpolis.nl/privacy-statement](https://www.interpolis.nl/privacy-statement).

## 10. Wie mag alle gegevens van uw werknemer inzien?

De werknemer zelf.

## 11. Welke gegevens van uw zieke werknemer mag de claimbehandelaar inzien?

De gegevens die nodig zijn om uw verzekering uit te voeren.

- Zoals de ziekmelding (eerste verzuimdag), percentage ziek, naam, adres, woonplaats en (verzekerd) jaarloon van de zieke werknemer.

# Privacy

**12. Wat geldt aanvullend voor uw Verzuimmanagement Extra over het inzien van gegevens van uw zieke werknemer?**

U vindt aanvullende afspraken over privacy in de voorwaarden van uw Verzuimmanagement Extra.

# Plichten

## 13. Wat zijn uw plichten?

- U geeft ons tijdig de informatie die wij nodig hebben voor uw verzekering.
  - U geeft ons informatie die uw gegevens bevestigen.
- U doet alles om verzuim door ziekte te voorkomen.
- U houdt zich aan de afspraken in deze verzekeringsvoorwaarden.
- U houdt zich aan alle wetten en regels.
- U informeert uw werknemers over hun rechten en plichten bij verzuim door ziekte uit deze verzekering.
- U informeert uw werknemers dat u persoonsgegevens van hen met ons deelt voor deze verzekering.

## 14. Wat zijn uw plichten als uw werknemer verzuimt door ziekte?

- U doet alles voor een snel herstel.
- U doet alles om de werknemer weer te laten werken.
- U houdt zich aan alle wetten en regels.
- U volgt adviezen van de casemanager, arbodienst en de bedrijfsarts op.
- U en uw werknemer werken actief mee aan re-integratie.

## 15. Welke medewerking geeft u als uw werknemer verzuimt door ziekte?

- U geeft ons tijdig alle informatie die wij nodig hebben voor uw verzekering.
  - U geeft ons informatie die uw gegevens bevestigen.
  - U geeft ons informatie zodat wij kunnen vaststellen of u recht heeft op een vergoeding.
  - U geeft ons alle machtigingen die wij nodig hebben voor deze informatie.
- U geeft ons informatie over een uitkering of keuring van UWV.
  - U stuurt ons een kopie van de WIA-beschikking van UWV.
    - Binnen 2 weken na de datum op de beschikking.
- U of uw werknemer vraagt een deskundigenoordeel bij UWV als u en uw werknemer het met elkaar of met de bedrijfsarts oneens zijn.
  - De aanvrager betaalt de kosten van het deskundigenoordeel.
  - U geeft het aan ons door als UWV het deskundigenoordeel heeft gegeven.
  - U stuurt ons een kopie van het deskundigenoordeel van UWV.
    - Binnen 2 weken na de datum op het deskundigenoordeel.
- U machtigt ons om herkeuringen bij UWV aan te vragen.
- U machtigt ons om bezwaar te maken bij UWV.
- U machtigt ons om in (hoger) beroep te gaan.
- U meldt het ons direct als een ander (mogelijk) aansprakelijk is voor het verzuim door ziekte van uw werknemer.
  - U geeft ons alle informatie om onze kosten voor vergoedingen en diensten terug te halen bij die ander.
  - U maakt geen afspraken over onze kosten met die ander.
  - U mag zelf uw kosten van het verzuim door ziekte terughalen bij die ander.
    - Of u vraagt ons ook uw kosten terug te halen bij die ander.

# Plichten

## 16. Wat doet u extra als uw werknemer in het buitenland verzuimt door ziekte?

- U meldt dit zo snel mogelijk via het meldloket.
- U zorgt dat de werknemer zo snel mogelijk naar een arts gaat.
  - Deze arts geeft hem een schriftelijke verklaring van verzuim door ziekte.
    - De verklaring van verzuim door ziekte is geschreven in het Nederlands of Engels.
    - U stuurt ons een kopie van de verklaring.
- U zorgt dat de werknemer direct terugkeert naar Nederland voor de verzuimbegeleiding of re-integratie.
  - Zodra de werknemer kan reizen.
    - U zorgt dat de werknemer een schriftelijke verklaring van een arts heeft voor de periode dat hij niet kan reizen.
    - Deze verklaring is geschreven in het Nederlands of Engels.
    - U stuurt ons een kopie van de verklaring.

## 17. Wat is het gevolg als u uw plichten niet nakomt?

### U heeft later recht op vergoeding.

- Als u de ziekmelding niet op tijd doet.
  - U heeft dan recht op vergoeding vanaf de dag dat wij uw melding ontvangen.
- Als de verzuimbegeleiding niet meteen is gestart.
  - U heeft dan recht op vergoeding vanaf de dag dat de verzuimbegeleiding start.

### Wij verlagen uw vergoeding.

- Als u ons niet alle informatie geeft om onze kosten terug te halen bij een ander die aansprakelijk is.
  - Wij verlagen uw vergoeding met het bedrag dat wij bij die ander terug hadden kunnen halen.
  - Wij stellen dit bedrag vast.

### Wij kunnen de vergoeding voor een deel of helemaal weigeren.

### Wij kunnen uw premiepercentage aanpassen.

- Wij doen dit vanaf het moment dat u uw plichten niet bent nagekomen.

### Wij kunnen de diensten en betaling van kosten van uw Verzuimmanagement Extra stoppen.

- Hebben wij al diensten geleverd? Dan betaalt u onze kosten terug.

Deze gevolgen gelden alleen als wij nadeel hadden omdat u uw plichten niet nakwam. Wij doen dit niet zo maar.

Te veel ontvangen vergoedingen betaalt u terug.



# Premie betalen

## 18. Wanneer bepalen wij een nieuwe premie?

- Elk jaar. De nieuwe premie geldt dan vanaf 1 januari.
- Als u uw verzekering in een kalenderjaar verandert.
- Na een risicoverandering.  
U betaalt bij of u krijgt geld van ons terug.

## 19. Wanneer krijgt u de rekening?

### Als u betaalt per automatische incasso.

- U krijgt de rekening afhankelijk van uw betaaltermijn.
- U krijgt een rekening nadat u een werknemersverandering heeft gemeld.
  - Als u hierdoor moet bijbetalen of premie terugkrijgt.  
U krijgt de rekening niet later dan 3 dagen voor wij het geld van uw rekening afschrijven.  
U krijgt de rekening niet eerder dan 15 dagen voor wij het geld van uw rekening afschrijven.
- U betaalt uw premie vooruit.
- U krijgt een korting als u niet per maand betaalt.

### Als u niet betaalt per automatische incasso.

- U krijgt de rekening afhankelijk van uw betaaltermijn.
- U krijgt een rekening nadat u een werknemersverandering heeft gemeld.
  - Als u hierdoor moet bijbetalen of premie terugkrijgt.
- U betaalt uw premie vooruit.
- U krijgt een korting als u niet per maand betaalt.

## 20. Hoeveel tijd heeft u voor de betaling?

30 dagen.

## 21. Wat als u te laat betaalt of niet alles betaalt?

U krijgt meerdere herinneringen.

## 22. Wat als u na de aanmaning nog niet alles betaalt?

Wij stellen u in gebreke.

Wij stoppen alle vergoedingen, diensten en betaling van kosten.

- Als u na 2 maanden nog niet alles heeft betaald.

Wij stoppen uw ZekerVoorJePersoneel.

- Als u na 2 maanden nog niet alles heeft betaald.

Wij registreren u als wanbetaler in onze Gebeurtenissenadministratie en ons Intern Verwijzingsregister (IVR).

- Alle verzekeraars van de Achmea Groep kunnen dit inzien.

U blijft de premie tot aan de einddatum van uw ZekerVoorJePersoneel schuldig.

U betaalt onze incassokosten en de wettelijke rente.

Te veel ontvangen vergoedingen betaalt u terug.

# Premie betalen

## **23. Wanneer krijgt u premie (voor een deel) terug?**

**Als uw ZekerVoorJePersoneel (gedeeltelijk) eerder stopt dan de einddatum.**

- Niet als u uw plichten niet nakomt.
- Niet als u vragen niet naar waarheid beantwoordt.
- Niet als u ons misleidt.
- Niet als u fraude pleegt.

**Wij kunnen een redelijk bedrag voor onze kosten rekenen.**

- Wij leggen de kosten uit als u dat vraagt.

## **24. Mag u bedragen die u betaalt verrekenen met bedragen die u krijgt?**

**Nee.**

- Wij kunnen dit wel. Ook premies met vergoedingen.

# Wanneer geen vergoeding

## 25. Wanneer heeft u geen recht op vergoedingen?

**Het verzuim door ziekte is ontstaan of erger geworden door opzet of roekeloosheid.**

- Van u.
- Van de werknemer.
- Van een ander die belang heeft bij uw verzekering.

**Het verzuim door ziekte is ontstaan of erger geworden door ernstige conflicten (groot molest).**

- Bij ernstige conflicten, zoals een oorlog, kan de totale schade groter zijn dan wij kunnen betalen. Daarom geven wij bij ernstige conflicten geen vergoeding.
- Wij volgen de omschrijvingen voor ernstige conflicten van het Verbond van Verzekeraars. U vindt de omschrijvingen in de lijst met begrippen.
- Als wij geen vergoeding geven vanwege ernstige conflicten, gebruiken wij deze omschrijvingen.

**Het verzuim door ziekte is ontstaan of erger geworden door radioactieve stoffen binnen een kerninstallatie.**

- Buiten een kerninstallatie bent u wel verzekerd als de vergunningen in orde zijn.

In deze gevallen heeft u ook geen recht op diensten en betaling van kosten van uw Verzuimmanagement Extra.

## 26. Wanneer kunnen wij alle vergoedingen stoppen?

- Als u ons belangrijke informatie niet vertelt.
  - Wij hebben tot 6 maanden na ontdekking hiervan de tijd.
- Als u vragen niet naar waarheid beantwoordt.
  - Wij hebben tot 6 maanden na ontdekking hiervan de tijd.
- Als u fraude pleegt.
- Als u uw premie, ook na aanmaning, niet betaalt.
- Als uw bedrijf failliet gaat.
- Als uw bedrijf uitstel van betaling krijgt (surseance).
- Als u een beroep doet op de wettelijke schuldsaneringsregeling.
- Als u uw bedrijf verkoopt.

In deze gevallen stoppen wij ook uw ZekerVoorJePersoneel vanaf dat moment.

In deze gevallen stoppen wij ook alle diensten en betaling van kosten van uw Verzuimmanagement Extra.

Te veel ontvangen vergoedingen betaalt u terug.

# Veranderingen melden

## 27. Welke veranderingen meldt u?

U meldt werknemersveranderingen en risicoveranderingen.

## 28. Welke werknemersveranderingen meldt u?

- Werknemers die in dienst komen.
  - U bent verplicht alle nieuwe werknemers aan te melden.
- Werknemers die uit dienst gaan.
- Werknemers die voor meer dan 12 maanden buiten Nederland gaan werken.
- Individuele loonwijzigingen.
  - De werknemer krijgt structureel een ander loon.
    - Bijvoorbeeld door wijziging van het parttimepercentage. Of door een functiewijziging.
- Collectieve loonwijzigingen.
- Overlijden van werknemers.
- Krijgen of veranderen van WSW-indicaties, WAO-uitkeringen, WIA-uitkeringen, Wajong-uitkeringen.
- Veranderingen van uw loondoorbetalingsverplichting.
- Werknemers die een Ziektewetuitkering krijgen of recht hebben op een “no-riskpolis” volgens de regels van de Ziektewet.
- Werknemers die met verlof gaan volgens de Wet arbeid en zorg.
- Werknemers die met onbetaald verlof gaan.

## 29. Wanneer meldt u werknemersveranderingen?

Voor het einde van het kwartaal waarin de werknemersverandering plaatsvindt.

- Maar uiterlijk voor het einde van de maand die volgt op dat kwartaal.
- Verzuimt uw werknemer door ziekte en is hij nog niet in dienst gemeld bij ons? Dan meldt u hem eerst in dienst. Daarna meldt u hem ziek.

## 30. Wat vragen wij van u als u een werknemersverandering meldt?

- De basisgegevens via het meldloket.
- Eventueel aanvullende gegevens voor berekeningen of controle.
- Eventuele machtigingen voor aanvullende gegevens.
- Eventueel een gewaarmerkte verklaring van een openbaar accountant.
  - U betaalt de kosten.

## 31. Wat doen wij met veranderingen die u meldt?

Wij verwerken de verandering.

- De verandering is dan geldig vanaf de dag waarop deze ingaat.
- Wij kunnen veranderingen die u heeft gemeld ook achteraf nog beoordelen.

Vergoedingen passen wij aan vanaf de datum waarop een verandering ontstond.

- Niet bij individuele loonsverhogingen.
  - Wij verhogen dan het verzekerd jaarloon na afloop van de verzuimmelding.
- Wel bij collectieve loonsverhogingen.
  - Wij verhogen de vergoeding dan vanaf de datum van de loonsverhoging.

## 32. Wat is het gevolg als u een nieuwe werknemer te laat in dienst meldt?

U heeft geen recht op vergoeding als de werknemer al verzuimde door ziekte op of voor de meldingsdatum.

# Veranderingen melden

## 33. Wat is het gevolg als u een andere werknemersverandering te laat meldt?

**Wij verwerken uw melding op de meldingsdatum.**

- De verandering is dan geldig vanaf de meldingsdatum.
  - Wij kunnen de verandering die u te laat heeft gemeld ook achteraf nog beoordelen.
- Een loonsverhoging verwerken wij niet voor werknemers die verzuimen door ziekte en waarvan de eerste verzuimdag voor de meldingsdatum ligt. Wij verwerken dan de loonsverhoging na afloop van de verzuimmelding.
- Een loonsverlaging verwerken wij wel eerder:
  - bij een lopende vergoeding over het te hoge loon;
  - als u eerder een vergoeding kreeg over het te hoge loon.

## 34. Welke risicoveranderingen meldt u?

**Alle veranderingen die het risico voor ons groter of kleiner maken.**

- U leest hieronder de belangrijkste voorbeelden.
- Twijfelt u of iets een risicoverandering is? Neem dan contact met ons op.

**Voorbeelden van risicoveranderingen waardoor wij uw verzekering kunnen aanpassen of stoppen.**

- Uw bedrijfsactiviteit is aangepast in het Handelsregister van de Kamer van Koophandel.
- Uw bedrijf is niet langer in Nederland gevestigd.
- De rechtsvorm van uw bedrijf verandert.
- De zeggenschap over uw bedrijf verandert.
  - Bijvoorbeeld: u krijgt een andere bestuurder in uw bedrijf.
  - Bijvoorbeeld: uw bedrijf krijgt nieuwe of andere (directe of indirecte) aandeelhouders.
- U splitst uw bedrijf.
- U verkoopt een deel van uw bedrijf.
- U bent voor UWV geen werkgever meer.
- U fuseert met een ander bedrijf.
- U neemt een ander bedrijf (gedeeltelijk) over.
- U neemt personeel van een ander bedrijf over.
- Er is beslag gelegd op uw bedrijfsvermogen.
- U of een ander vraagt uitstel van betaling aan voor uw bedrijf (surseance).
- U of een ander vraagt faillissement aan voor uw bedrijf.
- U doet een beroep op de wettelijke schuldsaneringsregeling.
- U detacheert meer dan 10% van uw personeel.

Wij passen uw verzekering aan of stoppen uw verzekering vanaf de dag dat de risicoverandering ingaat.

U mag uw verzekering stoppen als wij de verzekering in uw nadeel aanpassen.

**Voorbeelden van risicoveranderingen waardoor wij uw verzekering stoppen.**

- U stopt met uw bedrijf.
- U verkoopt uw bedrijf.
- De rechter verklaart de wettelijke schuldsaneringsregeling op u van toepassing.
- Uw bedrijf krijgt uitstel van betaling van de rechter (surseance).
- Uw bedrijf is failliet.

Wij stoppen uw verzekering vanaf de dag dat de risicoverandering ingaat.

## 35. Wanneer meldt u risicoveranderingen?

**U meldt risicoveranderingen binnen 30 dagen.**

# Veranderingen melden

## **36. Wat is het gevolg als u risicoveranderingen niet of te laat meldt?**

- Wij kunnen de verzekering stoppen vanaf de dag dat de risicoverandering inging.
- Wij kunnen voorwaarden, premiepercentage en het verzekerd jaarloon aanpassen vanaf de dag dat de risicoverandering inging.
  - Als wij dit doen, mag u de verzekering stoppen.
- U betaalt de kosten die wij moeten maken.
  - Bijvoorbeeld incassokosten of kosten om het adres op te vragen.
- Wij kunnen vergoedingen stoppen of weigeren vanaf de dag dat de risicoverandering inging.
  - Teveel betaalde vergoedingen betaalt u terug.

# Einde ZekerVoorJePersoneel

## 37. Wanneer stoppen wij uw ZekerVoorJePersoneel?

- Als u stopt met uw bedrijf.
- Als u uw bedrijf verkoopt.
- Als uw bedrijf failliet gaat.
- Als uw bedrijf uitstel van betaling krijgt van de rechter (surseance).
- Als de rechter de wettelijke schuldsaneringsregeling op u van toepassing verklaart.

Uw verzekering stopt dan op de dag dat dit gebeurt.

Wij stoppen ook de vergoeding.

Te veel ontvangen vergoedingen betaalt u terug.

## 38. Wanneer kunnen wij of u uw ZekerVoorJePersoneel stoppen (opzeggen)?

- Op de einddatum.
  - U heeft een opzegtermijn van 1 maand.
  - Wij hebben een opzegtermijn van 2 maanden.
- Als de rechtsvorm van uw bedrijf verandert.
- Als uw bedrijf niet langer in Nederland gevestigd is.
- Als er geen activiteiten meer zijn in uw bedrijf.
- Als u voor UWV geen werkgever meer bent.
- Als u ten minste 6 maanden geen werknemers heeft.
- Als er beslag wordt gelegd op uw vermogen.

## 39. Wanneer mag u uw ZekerVoorJePersoneel stoppen (opzeggen)?

**Als wij uw ZekerVoorJePersoneel in uw nadeel aanpassen vanaf een nieuwe contracttermijn.**

- U geeft uw opzegging door voor het einde van uw contracttermijn.
  - Uw ZekerVoorJePersoneel stopt na de laatste dag van uw contracttermijn.

Niet als de aanpassing nodig is vanwege een verandering van wet- en regelgeving.

**Elke dag.**

- Uw ZekerVoorJePersoneel stopt 1 maand na uw opzegging.
- Niet in de eerste contracttermijn van uw ZekerVoorJePersoneel.
  - Dan mag u alleen opzeggen op de einddatum.
    - U heeft een opzegtermijn van 1 maand.

# Einde ZekerVoorJePersoneel

## 40. Wanneer kunnen wij uw ZekerVoorJePersoneel stoppen (opzeggen)?

- Als u fraude pleegt.
- Als u vragen niet naar waarheid beantwoordt.
- Als u zich niet houdt aan uw plichten.
  - En wij daar zoveel nadeel van hebben dat u mag verwachten dat wij de verzekering stoppen.
- Als u zich niet houdt aan uw plichten bij verzuim door ziekte van een werknemer.
  - En wij daar nadeel van hebben.
- Als er sprake is van een vertrouwensbreuk met u.
  - Wij geven aan waarom het redelijk is dat wij uw ZekerVoorJePersoneel stoppen, bijvoorbeeld als ons vertrouwen in u is weggefallen omdat:
    - u bij ons of bij een ander merk van Achmea Schadeverzekeringen N.V. fraude pleegde of probeerde fraude te plegen.
    - in uw bedrijf structureel sprake is van buitensporig hoog verzuim.
  - Wij laten het u ten minste 2 maanden van te voren weten als wij uw ZekerVoorJePersoneel willen stoppen omdat sprake is van een vertrouwensbreuk met u. Als u uw premie, ook na ingebrekestelling, niet betaalt.

In deze gevallen stopt uw verzekering vanaf het moment dat dit gebeurt.

In deze gevallen kunnen wij ook de vergoeding stoppen.

Te veel ontvangen vergoedingen betaalt u terug.

## 41. Hoe stoppen wij of u uw ZekerVoorJePersoneel?

### Met een brief of e-mail.

- U stuurt uw brief naar:  
Interpolis  
Postbus 90106  
5000 LA Tilburg
- U stuurt uw e-mail naar:  
[zekervoorjepersoneel@Interpolis.nl](mailto:zekervoorjepersoneel@Interpolis.nl)



# Overige

## 42. **Wat gebeurt er als wet- of regelgeving verandert?**

**De nieuwe wet- of regelgeving geldt voor uw ZekerVoorJePersoneel.**

- U krijgt hierdoor geen hogere vergoeding.
- U krijgt niet een langere periode vergoeding.
- U mag uw verzekering stoppen.
  - Alleen als de nieuwe wet- of regelgeving voor u te nadelig is.
  - U heeft een opzegtermijn van 1 maand.

**Wij kunnen uw uw ZekerVoorJePersoneel stoppen.**

- Alleen als de nieuwe wet voor ons te nadelig is.
- Wij hebben een opzegtermijn van 2 maanden.

## 43. **Kunnen wij uw ZekerVoorJePersoneel aanpassen?**

**Ja. Per 1 januari na de einddatum.**

- Wij laten het u ten minste 1 maand van tevoren weten als wij uw ZekerVoorJePersoneel aanpassen.
- U mag uw ZekerVoorJePersoneel stoppen als de aanpassing voor u nadelig is.
  - U geeft uw opzegging schriftelijk aan ons door.
    - Binnen 30 dagen nadat u uw voorwaarden heeft ontvangen.
  - Uw ZekerVoorJePersoneel stopt dan per 1 januari na de einddatum.

## 44. **Kunnen wij tussentijds, buiten de jaarlijkse aanpassing per 1 januari, de premie en de verzekeringsvoorwaarden van uw ZekerVoorJePersoneel aanpassen?**

**Ja. Alleen als wij dit doen voor een groep klanten.**

Dit doen wij bijvoorbeeld als:

- (onze inschatting van) het risico op verzuim door ziekte van de groep klanten verandert;
- de schade van de groep klanten verandert;
- de kosten veranderen;
- economische factoren veranderen die invloed hebben op het premiepercentage, zoals rente en inflatie;
- wet- of regelgeving veranderen.
  - U krijgt hierdoor geen hogere vergoeding.
  - U krijgt niet een langere periode vergoeding.

Wij doen dit alleen als dit redelijk en billijk is.

## 45. **Mag u uw ZekerVoorJePersoneel stoppen als u in de groep zit waarvoor wij het premiepercentage en de verzekeringsvoorwaarden tussentijds aanpassen?**

**Ja, als:**

- wij het premiepercentage verhogen;
- wij de verzekeringsvoorwaarden in uw nadeel aanpassen.

Niet: als dit komt door een verandering van wet- en regelgeving.

# Overige

## 46. Wat kunnen wij doen als wij fraude vermoeden?

- Digitaal onderzoek doen.
  - Bijvoorbeeld op internet.
- Vergoedingen stoppen.
- Contacten vastleggen.
  - Bijvoorbeeld telefoongesprekken opnemen.
- Extra informatie vragen.
- De gegevens opnemen in onze Gebeurtenissenadministratie en ons Intern Verwijzingsregister (IVR).

## 47. Wat kunnen wij doen als wij fraude aantonen?

- Aangifte bij de politie en/of het openbaar ministerie.
- Vergoedingen stoppen.
- Contacten vastleggen.
  - Bijvoorbeeld telefoongesprekken opnemen.
- Kosten in rekening brengen.
- Alle verzekeringen stoppen.
- De fraude melden bij het Centrum Bestrijding Verzekeringsschadelijke (CBV) van het Verbond van Verzekeraars.
  - Verzekeraars, politie en justitie kunnen informatie opvragen bij het CBV.
- De fraude melden bij de Stichting Centraal Informatie Systeem (CIS).
  - Alle verzekeraars kunnen deze informatie inzien.
- De fraude opnemen in het Incidentenregister en het Extern Verwijzingsregister (EVR).

Te veel ontvangen vergoedingen betaalt u terug.

## 48. Bent u verzekerd tegen terrorisme?

**Ja, zodra en voor zover wij uw vergoeding of premievrijstelling terug krijgen van de NHT.**

- Een besluit van de NHT is bindend voor u en voor ons.
  - (NHT = Nederlandse Herverzekeringsmaatschappij voor Terrorismeschaden)
- U moet de werknemer binnen 2 jaar na de aanslag of besmetting ziek melden.
- Bij een of meer aanslagen is er maximaal 1 miljard euro per jaar voor alle verzekerden van alle bij de NHT aangesloten verzekeringsmaatschappijen samen.
  - Het kan dus gebeuren dat u geen of een gedeeltelijke vergoeding krijgt.

## 49. Hoe houden wij ons aan de Sanctiewet 1977?

**Wij verzekeren geen risico als wij dat niet mogen van de Sanctiewet of andere wettelijke regels.**

- Bijvoorbeeld: omdat wij daardoor meewerken aan verboden afspraken.

**Wij betalen ook geen vergoeding als wij dat niet mogen van de Sanctiewet of andere wettelijke regels.**

- Bijvoorbeeld: als wij daardoor geld moeten betalen aan personen, ondernemingen, overheden of andere organisaties op een verbodslijst.

# Overige

## 50. Mag u rechten overdragen aan een ander?

Nee.

- U mag rechten uit deze verzekering niet uitlenen, afkopen, in pand geven, overdragen aan een ander of als zekerheid laten dienen.
  - Dat geldt ook voor het recht op vergoeding.

## 51. Wat doet u met een klacht?

Leg uw klacht eerst aan ons voor.

- Per post:  
Interpolis  
Klachtenservice Interpolis  
Postbus 90106  
5000 LA Tilburg
- Per e-mail: [klachten@Interpolis.nl](mailto:klachten@Interpolis.nl).

Blijft er een verschil van mening?

Leg uw klacht dan voor aan de rechter.

## 52. Wat geldt aanvullend voor klachten over uw Verzuimmanagement Extra?

U vindt aanvullende afspraken over klachten in de voorwaarden van uw Verzuimmanagement Extra.

## 53. Wat doet u als u vindt dat uw verzekering niet voldoet aan de eisen van het Convenant?

Leg uw klacht eerst aan ons voor.

- Per post:  
Interpolis  
Klachtenservice Interpolis  
Postbus 90106  
5000 LA Tilburg
- Per e-mail: [klachten@Interpolis.nl](mailto:klachten@Interpolis.nl).

Vindt u dat wij uw klacht niet goed behandelen?

Leg uw klacht dan voor aan de Klachtencommissie MKB Verzuim-ontzorgverzekering.

- Via hun site: [mkbvov.klachtregeling.nl](http://mkbvov.klachtregeling.nl). U vindt hier ook het reglement van de Klachtencommissie MKB Verzuim-ontzorgverzekering.

De Klachtencommissie MKB Verzuim-ontzorgverzekering brengt een bindend advies uit aan u en ons. Van een advies van de Klachtencommissie MKB Verzuim-ontzorgverzekering kan niet worden afgeweken.

## 54. Wat als een situatie niet in deze verzekeringsvoorwaarden staat?

Dan beslissen wij.

- Wij overleggen met u.

## 55. Welk adres gebruiken wij?

Het laatste adres dat bij ons bekend is.

- Geef daarom een adreswijziging altijd aan ons door.

# Overige

- 56. Welk recht is van toepassing op deze verzekering?**  
Het Nederlands recht.

# Begrippen

## **Collectieve loonwijziging**

Een loonwijziging vanwege een afspraak in uw bedrijf, bedrijfstak of (collectieve) arbeidsovereenkomst die geldt voor een groep werknemers. De prestaties van uw bedrijf of van de werknemer hebben geen invloed op de loonwijziging.

- Bijvoorbeeld een loonwijziging in een CAO.
- Bijvoorbeeld een loonwijziging vanwege een extra dienst- of functiejaar.

## **Convenant**

De twee convenanten en het addendum die zijn overeengekomen tussen MKB-Nederland, VNO NCW, LTO Nederland en het Verbond van Verzekeraars voor de ontwikkeling van een MKB Verzuim-ontzorgverzekering.

- Kaderconvenant MKB verzuim-ontzorg-verzekering;
- Productconvenant MKB verzuim-ontzorgverzekering;
- Addendum Productconvenant MKB verzuim-ontzorgverzekering.

## **Dekkingspercentage**

Het percentage van het verzekerd loon dat wij gebruiken om uw vergoeding te berekenen. U kiest het dekkingspercentage zelf.

## **Ernstige conflicten (groot molest)**

Ernstige conflicten zoals omschreven door het Verbond van Verzekeraars (groot molest):

Definities van groot molest:

- Gewapend conflict: Onder gewapend conflict wordt verstaan elk geval waarin staten of andere georganiseerde partijen elkaar, of althans de een de ander, gebruik makend van militaire machtsmiddelen bestrijden. Onder gewapend conflict wordt mede verstaan het gewapende optreden van een vredesmacht der Verenigde Naties.
- Burgeroorlog: Onder burgeroorlog wordt verstaan een min of meer georganiseerde gewelddadige strijd tussen inwoners van eenzelfde staat waarbij een belangrijk deel van de inwoners van die staat betrokken is.
- Opstand: Onder opstand wordt verstaan georganiseerd gewelddadig verzet binnen een staat, gericht tegen het openbaar gezag.
- Binnenlandse onlusten: Onder binnenlandse onlusten wordt verstaan min of meer georganiseerde gewelddadige handelingen, op verschillende plaatsen zich voordoend binnen een staat.
- Oproer: Onder oproer wordt verstaan een min of meer georganiseerde plaatselijke gewelddadige beweging, gericht tegen het openbaar gezag.
- Mouterij: Onder mouterij wordt verstaan een min of meer georganiseerde gewelddadige beweging van leden van enige gewapende macht, gericht tegen het gezag waaronder zij gesteld zijn.

## **Fraude**

Onjuiste of onvolledige informatie geven om een verzekering of vergoeding te krijgen of te houden.

## **Individuele loonwijziging**

Iedere loonwijziging die geen collectieve loonwijziging is. En waarbij de werknemer structureel een ander loon krijgt. Bijvoorbeeld door wijziging van het parttimepercentage. Of door een functiewijziging.

# Begrippen

## **Jaarloon**

Bij het bepalen van het jaarloon gaan wij uit van het loon volgens het uniform loonbegrip zoals dat omschreven is in de Wet uniformering loonbegrip en de Wet financiering sociale verzekeringen (artikel 16). Dit is het loon dat u opgeeft aan de Belastingdienst voor de berekening van loonheffingen (te weten, loonbelasting, premies volksverzekeringen, premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet).

Het jaarloon dat u voor deze verzekering opgeeft is het bruto jaarloon inclusief alle belastbare onderdelen van het loon. Bijvoorbeeld: vakantiegeld, 13e maand en/of bonus, toeslagen zoals een ploegentoeslag, eventuele fiscale bijtelling privégebruik auto van de zaak en uitbetaling van een individueel keuzebudget.

Meer informatie over het uniform loonbegrip vindt u op de website van de Belastingdienst.

## **NHT**

Nederlandse Herverzekeringsmaatschappij voor Terrorismeschaden (NHT). Verzekeraars hebben in 2003 de NHT opgericht. Wij hebben het terrorismerisico bij de NHT herverzekerd. Op deze herverzekering is het Protocol Afwikkeling Claims van toepassing. Dit protocol kunt u downloaden op [nht.vereende.nl](https://www.nht.vereende.nl).

## **Passend werk**

Al het werk dat in redelijkheid aan een werknemer die verzuimt door ziekte kan worden opgedragen, gelet op zijn arbeidsverleden, opleiding en aanwezige competenties.

Werk dat om lichamelijke, geestelijke of sociale redenen niet van hem kan worden gevraagd is geen passend werk.

## **Schadeverzekering**

Deze verzekering is een schadeverzekering. Een schadeverzekering geeft een vergoeding als er iets gebeurt en de verzekerde daardoor schade heeft.

- Alleen als deze verzekeringsvoorwaarden zeggen dat de gebeurtenis verzekerd is.
- De vergoeding is nooit hoger dan de schade van de verzekerde.

## **Terrorismerisico**

Een werknemer wordt ziek door:

- Een aanslag met politiek, religieus of ideologisch doel waarbij sprake is van geweld of besmetting via ziektekiemen/schadelijke stoffen.
- Maatregelen om zo'n aanslag te voorkomen of de gevolgen te beperken.

## **U**

U bent de verzekeringnemer.

U bent ook de verzekerde.

## **UWV**

Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen.

# Begrippen

## **Verzekeringnemer**

Degene met wie wij deze verzekering afsluiten.

- De verzekeringnemer noemen wij in deze verzekeringsvoorwaarden: u.
  - U gaat over het contract.
  - U betaalt de premie.
  - U kunt de verzekering stoppen.
  - U kunt vragen de verzekering te veranderen.
- De gegevens van de verzekeringnemer staan op het verzekeringsbewijs.

## **Verzekerd jaarloon**

Wij bepalen het verzekerd jaarloon. Wij gebruiken daarvoor het jaarloon (vastgesteld volgens het uniform loonbegrip) dat u per werknemer aan ons opgeeft. Als u een te laag of een te hoog jaarloon aan ons opgeeft, kan dat gevolgen hebben voor uw (recht op) vergoedingen en voor uw verzekering.

Het verzekerd jaarloon per werknemer is maximaal € 125.000.

## **WIA**

Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

## **WIA-uitkering**

Een uitkering die een werknemer krijgt toegekend van UWV volgens de WIA.

## **Wij**

Achmea Schadeverzekeringen N.V., statutair gevestigd in Apeldoorn. Met deze verzekeringsmaatschappij heeft u de verzekering afgesloten. Achmea Schadeverzekeringen N.V. voert de handelsnaam Interpolis, is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer 08053410 en geregistreerd bij de Autoriteit Financiële Markten onder nummer 12000606.

Interpolis is een handelsnaam van Achmea Schadeverzekeringen N.V.,  
statutair gevestigd te Apeldoorn, KvK 08053410