

Voorwaarden

WIA verzekering Overheid & Onderwijs

O 03.2.50 C-1016



Inleiding

Leeswijzer

Dit zijn de voorwaarden van uw WIA verzekering Overheid & Onderwijs. Deze verzekering vangt financiële tegenvallers van uw werknemers op bij volledige en gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. De uitkeringen van deze verzekering zijn een aanvulling op de uitkering uit de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (*WIA*) en een eventueel arbeidsongeschiktheidspensioen van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (*ABP*).

U vindt hier welke uitkering voor uw werknemers is verzekerd.

In deze voorwaarden staan ook de regels van deze verzekering en veel praktische zaken, bijvoorbeeld:

- wat u en uw werknemer moeten doen als een werknemer arbeidsongeschikt wordt;
- wanneer uw werknemer een uitkering krijgt;
- wanneer u ons over belangrijke dingen moet informeren;
- hoe we jaarlijks de verzekering en de premie aanpassen;
- wanneer u de premie moet betalen;
- wanneer u niet verzekerd bent.

Let op: Al deze regels zijn belangrijk voor u en het recht op uitkering van uw werknemers. Wij raden u daarom aan de voorwaarden goed te lezen.

Hebt u nog vragen? Bel dan met uw verzekeringsadviseur. Of kijk op: www.deltalloyd.nl/wia.

Belangrijk om vooraf te weten

In deze voorwaarden zijn woorden schuin gedrukt. Deze woorden hebben een speciale betekenis. De uitleg daarvan staat in de begrippenlijst achterin deze voorwaarden. De plaatjes aan de linker kant van de pagina's maken het makkelijker voor u om onderwerpen te vinden. Zij hebben geen betekenis voor de verzekering zelf.

De dekking Min 35% arbeidsongeschiktheid en de dekking Volledige arbeidsongeschiktheid vallen onder de Pensioenwet. Voor deze dekkingen zijn deze voorwaarden daarom ook uw pensioenreglement en uitvoeringsovereenkomst.

Uitsluitend door de combinatie van de dekking Min 35% arbeidsongeschiktheid met de dekking Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid valt de dekking Min 35% arbeidsongeschiktheid niet onder de Pensioenwet.

Uitsluitend door de combinatie van de dekking Min 35% arbeidsongeschiktheid met de dekking Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid valt de dekking Min 35% arbeidsongeschiktheid niet onder de Pensioenwet.

Wat staat er in deze voorwaarden?

Artikel 1 Wat voor verzekering is dit?	5
1.1 Over de verzekering	5
1.2 Wie zijn wij, de verzekeraar?	5
1.3 Gevolgen van de Pensioenwet	5
Artikel 2 Waarop is de verzekering gebaseerd?	5
2.1 De gegevens die wij van u krijgen	5
2.2 Arbeidsongeschiktheid volgens de WIA	6
Artikel 3 Welke uitkeringen zijn verzekerd?	6
3.1 Dekking Min 35% arbeidsongeschiktheid	6
3.2 Dekking Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (35 – 80% arbeidsongeschiktheid)	7
3.3 Dekking Volledige arbeidsongeschiktheid (80 – 100% arbeidsongeschiktheid)	8
3.4 Samenloop	9
Artikel 4 Hoe bepalen wij de verzekerde jaarlonen?	9
Artikel 5 Hoe gaat aanmelden, accepteren en afmelden van werknemers?	10
5.1 Aanmelding	10
5.2 Vrijwillige deelname	10
5.3 Afmelding	10
Artikel 6 Wanneer eindigt de dekking?	10
Artikel 7 Is er recht op uitkering na het stoppen van de dekking?	11
Artikel 8 Wanneer krijgt uw werknemer geen uitkering?	11
8.1 Opzet, eigen schuld en roekeloosheid	11
8.2 Molest, acties met geweld	11
8.3 Atoomkernreactie	11
8.4 <i>Fraude</i>	12
8.5 Niet nakomen van verplichtingen	12
Artikel 9 Bent u verzekerd bij terrorisme?	12
9.1 Terrorismen	12
9.2 Herverzekeringsmaatschappij voor terrorismeschaden	12
9.3 Beperkte uitkering	12
9.4 Preventieve maatregelen	12
9.5 Op tijd melden van schade door terrorisme	12
9.6 (Inter)nationale wet- en regelgeving	13
Artikel 10 Wat moeten u en uw werknemer doen en wat doen wij bij arbeidsongeschiktheid?	13
10.1 Verplichtingen voor de verzekerde werknemer	13
10.2 Uw verplichtingen als werkgever	14
10.3 Schadeprotocol Collectieve WIA-verzekeringen	14
Artikel 11 Wat moet u weten over de uitkering?	14
11.1 Bepalen van de uitkering	14
11.2 Betalen van de uitkering	14
11.3 Stijgen van de uitkering	15
11.4 Stoppen van de uitkering	15

Artikel 12 Wat is jaarlijkse aanpassing?	15
12.1 Aanpassing van het premiepercentage	15
12.2 Achteraf verrekenen van de premie	15
Artikel 13 Wat moet u weten over premie betalen?	16
13.1 Wanneer moet u de premie betalen?	16
13.2 Wat gebeurt er als u de premie niet op tijd betaalt?	16
13.3 Wanneer krijgt u premie terug?	16
13.4 Moet u premie betalen als een werknemer arbeidsongeschikt is?	16
Artikel 14 Hoe lang duurt de verzekering?	16
14.1 Verlenging van de verzekering	16
14.2 Opzeggen van de verzekering of dekking	17
Artikel 15 Wat als het risico wijzigt?	17
15.1 Meldingsplicht	17
15.2 Gevolgen van risicowijziging	17
15.3 Wijziging van de wet of regelgeving	17
Artikel 16 Wanneer kunnen wij de verzekering wijzigen?	18
16.1 Wijziging van bepaalde groepen verzekeringen	18
16.2 Wijzigen van de premie als gevolg van schadeverloop	18
Artikel 17 Algemene informatie	18
17.1 Waar sturen wij onze berichten naartoe?	18
17.2 Welk recht geldt voor deze verzekering?	18
17.3 Wat doen wij bij <i>fraude</i> ?	18
17.4 Hoe worden uw gegevens gebruikt en beschermd?	19
17.5 Wat kunt u doen als u een klacht hebt over deze verzekering of onze dienstverlening?	19
Begrippenlijst	20

Artikel 1 Wat voor verzekering is dit?

1.1 Over de verzekering

U verzekert als werkgever uw werknemers tegen het risico van arbeidsongeschiktheid. Want als zij arbeidsongeschikt worden, krijgen zij vaak minder inkomen. De uitkering van deze verzekering is een aanvulling op de WIA-uitkering en een eventueel arbeidsongeschiktheidspensioen van het ABP. De WIA-uitkering is een uitkering op basis van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). De WIA bestaat uit de regeling Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA) en de Inkomensverzekering voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten (IVA). De verzekering kan ook uitkeren als aanvulling op het inkomen bij arbeidsongeschiktheid als een werknemer minder dan 35 procent arbeidsongeschikt is.

In deze verzekeringsvoorwaarden staat welke uitkering voor uw werknemers is verzekerd. Ook staat er hoeveel van hun inkomen is verzekerd en wanneer zij een uitkering krijgen. Uw werknemers zijn alle werknemers die bij u in dienst zijn of die een daarmee gelijkgestelde arbeidsverhouding hebben. Zij moeten verplicht verzekerd zijn voor de WIA.

Wij volgen de vaststelling van de arbeidsongeschiktheid door het Uitkeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). Zij stelt de arbeidsongeschiktheid vast voor de WIA.



1.2 Wie zijn wij, de verzekeraar?

Wij zijn Delta Lloyd Schadeverzekering N.V. Ons adres is Spaklerweg 4, Amsterdam. Ons postadres is postbus 1000, 1000 BA Amsterdam. Wij zijn ingeschreven in het handelsregister van de Kamer van Koophandel Amsterdam met nummer 33052073. Wij zijn bij de Autoriteit Financiële Markten (AFM) bekend als aanbieder van verzekeringen. En wij hebben een vergunning van De Nederlandsche Bank N.V. om schade te verzekeren.

1.3 Gevolgen van de Pensioenwet

Voor de dekking Min 35% arbeidsongeschiktheid en de dekking Volledige arbeidsongeschiktheid is de Pensioenwet van toepassing. Voor deze dekkingen gelden daarom de bepalingen die hieronder staan.

- Alleen de verzekerde werknemer heeft recht op de uitkering uit deze verzekering. Als wij de uitkering aan u doen moet u die meteen aan de werknemer betalen. U houdt dan de loonbelasting en wettelijk verplichte premies in. Als wij de uitkering aan de werknemer betalen, houden wij de loonbelasting en wettelijk verplichte premies in.
- U en de verzekerde werknemer kunnen er niet voor zorgen dat iemand anders recht krijgt op de uitkering. Het recht op uitkering uit deze verzekering kan niet worden afgekocht. Het kan ook niet gebruikt worden om een lening mee te krijgen.
- En het kan niet in pand worden gegeven.
- Wij sturen de verzekerde werknemer een bewijs van zijn rechten. Dat doen wij als de verzekering start. Maar ook als de uitkering in gaat.
- Verandert u iets aan de overeenkomst met uw werknemers over arbeidsongeschiktheidspensioen? Dan moet u ons dat binnen 30 dagen vertellen. Dit geldt ook als u de afspraken niet schriftelijk hebt gemaakt.
- Uitsluitend door de combinatie van de dekking Min 35% arbeidsongeschiktheid met de dekking Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid valt de dekking Min 35% arbeidsongeschiktheid niet onder de Pensioenwet.

Artikel 2 Waarop is de verzekering gebaseerd?

2.1 De gegevens die wij van u krijgen

Wat u ons hebt verteld vormt de basis van dit verzekeringscontract. Daarbij horen alle opgaven en verklaringen die wij van u of namens u hebben ontvangen. Deze gegevens maken deel uit van het verzekeringscontract. Het is belangrijk dat de gegevens juist zijn. Anders kunnen wij de verzekering direct stoppen. Dat kan bijvoorbeeld als u:

- ons onjuiste gegevens hebt gestuurd;
- dingen hebt verklaard die niet waar zijn;
- dingen hebt verzwegen die u bekend zijn.

2.2 Arbeidsongeschiktheid volgens de WIA

Uw werknemer is arbeidsongeschikt als hij nog gedeeltelijk of niet meer kan werken. Voor de dekking Min 35% arbeidsongeschiktheid van deze verzekering is dat zo als hij voor de WIA minder dan 35 procent arbeidsongeschikt is. Dat bepaalt UWV.

Voor de dekkingen Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en Volledige arbeidsongeschiktheid is een werknemer arbeidsongeschikt als hij voor de WIA 35 procent of meer arbeidsongeschikt is. Dat bepaalt UWV.

Maar de werknemer is ook arbeidsongeschikt als hij niet meer kan werken in de twee jaar van ziekte voor de WIA beoordeling. Dat is de wachttijd van de WIA. In die wachttijd is er nog geen uitkering.



Artikel 3 Welke uitkeringen zijn verzekerd?

De dekking(en) is (zijn) verzekerd zoals vermeld op het polisblad.

3.1 Dekking Min 35% arbeidsongeschiktheid

U verzekert als werkgever uw werknemers tegen het risico van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van minder dan 35 procent. Want als zij minder dan 35 procent arbeidsongeschikt worden, krijgen zij daardoor vaak een lager inkomen. Er is dan geen recht op uitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). En ook geen recht op een arbeidsongeschiktheidspensioen van het ABP.

De uitkering van deze verzekering is een aanvulling op het inkomen bij arbeidsongeschiktheid. Dat is het inkomen dat de werknemer verdient met de overgebleven mogelijkheden die hij heeft. Of de werknemer minder dan 35 procent arbeidsongeschikt is, wordt door UWV bepaald op grond van de WIA.

1 Wanneer heeft de werknemer recht op uitkering?

De werknemer heeft hierop recht bij arbeidsongeschiktheid vanaf een procent of vanaf 15 procent en als hij minder dan 35 procent arbeidsongeschikt is. De afgesproken dekking staat op het polisblad.

2 Waarop heeft de werknemer recht?

De werknemer heeft recht op een uitkering die per dag wordt berekend. De uitkering bedraagt maximaal 100 procent van het verzekerd loon (over het kalenderjaar) maal het arbeidsongeschiktheidspercentage.

De uitkering is dus gelijk aan:

Dekkingspercentage x het verzekerd loon x arbeidsongeschiktheidspercentage.

De maximale uitkering is € 100.000,- per jaar.

Voor het berekenen van de uitkering geldt het verzekerd loon per 1 januari van het jaar waarin de eerste WIA-keuring plaatsvindt. Wordt er op deze datum wegens ziekte minder loon doorbetaald aan een werknemer? Dan baseren wij de uitkering op het volledige loon (100 procent).

Het afgesproken dekkingspercentage staat op het polisblad. Het verzekerd loon wordt uitgekeerd voor het deel dat de werknemer volgens UWV arbeidsongeschikt is. Dat is het percentage dat wordt bepaald bij de WIA-keuring.

Het verzekerd loon is het loon uit arbeid op jaarbasis, dat u als werkgever als pensioengevend salaris hebt opgegeven.

Als een ander loonbegrip is afgesproken, staat dit op het polisblad.

De uitkering wordt maximaal tien jaar betaald.

Let op: Is er een uitkeringsduur van vijf, zeven-en-een-half of tien jaar afgesproken? Dan is er alleen recht op uitkering als de werknemer 50 procent of meer verdient van het deel dat hij nog met werken zou kunnen verdienen. Bijvoorbeeld: Is de werknemer 20 procent arbeidsongeschikt? Dan kan hij nog 80 procent van zijn inkomen verdienen. Verdient hij minimaal de helft van 80 procent dan is er recht op uitkering. Is er een uitkeringsduur van drie jaar afgesproken? Dan is voor het recht op uitkering niet nodig dat de werknemer 50 procent of meer verdient van het deel dat hij nog met werken zou kunnen verdienen. *UWV* bepaalt hoeveel procent de werknemer arbeidsongeschikt is. Als *UWV* verschillende percentages vaststelt dan geldt het laagste.

Let op: Is de werknemer arbeidsongeschikt geworden voordat hij werd verzekerd? Dan is er geen recht op uitkering uit deze dekking.

3 Stijgen van de uitkering

Als wij met u hebben afgesproken dat de uitkering stijgt, dan staat dat op uw polisblad. Als dat niet zo is dan stijgt de uitkering niet jaarlijks. Krijgt een werknemer een uitkering op grond van deze dekking? Dan verhogen wij de uitkering jaarlijks met twee procent, drie procent of met de WIA-index. De WIA-index is gelijk aan het percentage waarmee de WIA-uitkeringen stijgen. De stijging is maximaal zeven procent.

De uitkering stijgt voor het eerst op 1 januari na de WIA-beoordeling. Zolang wij uitkeren stijgt het bedrag daarna iedere 1 januari.

Als we geen stijging hebben afgesproken, dan blijft de uitkering jaarlijks gelijk.

4 Hoe lang duurt de uitkering?

De afgesproken uitkeringsduur staat op het polisblad. Dit kan zijn drie jaar, vijf jaar, zeven-en-een-half jaar of tien jaar. Als een werknemer minder dan een procent of minder dan 15 procent arbeidsongeschikt is geworden (afhankelijk van de afgesproken dekking), voordat de afgesproken uitkeringsduur voorbij is, stopt de uitkering. De uitkering stopt ook als de werknemer de eindleeftijd bereikt of overlijdt voordat de afgesproken duur voorbij is.

3.2 Dekking Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (35 – 80% arbeidsongeschiktheid)

U verzekert als werkgever uw werknemers tegen het risico van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Want als zij gedeeltelijk arbeidsongeschikt worden, krijgen zij vaak minder inkomen. Vooral als zij niet minstens de helft werken van het deel dat zij arbeidsgeschikt zijn.

De uitkering van deze dekking is een aanvulling op:

- de loongereleerde uitkering uit de regeling Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (*WGA*); en
- de loonaanvullingsuitkering (*WGA*); of
- de vervolgutkering (*WGA*); en
- het eventuele arbeidsongeschiktheidspensioen van het *ABP*.

De *WGA* is een onderdeel van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (*WIA*).

1 Wanneer heeft de werknemer recht op uitkering?

De werknemer heeft hierop recht zodra hij een *WGA*-uitkering ontvangt bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.

2 Waarop heeft de werknemer recht?

De uitkering is 70, 75 of 80 procent van het verzekerd loon. Het verzekerd loon per werknemer is gelijk aan het loon van de werknemer per 1 januari van het jaar waarin de *WIA*-uitkering ingaat. De uitkering wordt per dag berekend.

UWV bepaalt hoeveel procent de werknemer nog met werken kan verdienen. Verdient de werknemer 50 procent of meer van het gedeelte dat hij nog met werken kan verdienen? Dan vult de uitkering aan tot 75 of 80 procent. Op het polisblad staat het gekozen percentage.

Op de uitkering worden in mindering gebracht:

- de loongerelateerde uitkering; en
- de loonaanvullingsuitkering; of
- de vervolgutkering; en
- de overige uitkeringen die de werknemer ontvangt in verband met arbeidsongeschiktheid als werknemer waaronder het arbeidsongeschiktheidspensioen van het ABP; en
- 70 procent van het loon dat de werknemer nog verdient; en
- andere sociale uitkeringen.

De uitkering is dus gelijk aan:

70%, 75% of 80% x (verzekerd loon) – WGA-uitkering – arbeidsongeschiktheidspensioen ABP – 70% nieuw loon – andere sociale uitkeringen

De maximale uitkering is € 100.000,- per jaar.

Let op: Is de werknemer arbeidsongeschikt geworden voordat hij werd verzekerd? Dan is er geen recht op uitkering uit deze dekking.

3 Stijgen van het loon voor uitkering

Als wij met u hebben afgesproken dat het loon voor berekening van de uitkering stijgt, dan staat dat op uw polisblad. Als dat niet zo is dan stijgt het loon voor de berekening van de uitkering niet jaarlijks. Wij bepalen de uitkering op basis van het verzekerde loon. Dat loon verhogen wij dan ieder jaar met hetzelfde percentage waarmee de WIA-uitkeringen stijgen. Maar de verhoging is op jaarbasis nooit meer dan zeven procent.

Het verzekerde loon stijgt voor het eerst op 1 januari na ingang van de WIA-uitkering. Krijgt uw werknemer van ons een uitkering? Dan stijgt het verzekerde loon voor de uitkering daarna iedere 1 januari.

4 Wanneer stopt de uitkering?

De uitkering stopt:

- op de afgesproken *eindleeftijd*;
- bij einde gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid voor de WIA;
- bij overlijden van de werknemer.

3.3 Dekking Volledige arbeidsongeschiktheid (80 – 100% arbeidsongeschiktheid)

U verzekert als werkgever uw werknemers tegen het risico van volledige arbeidsongeschiktheid. Want als zij volledig arbeidsongeschikt worden, krijgen zij vaak minder inkomen. De uitkering van deze dekking is een aanvulling op het eventuele arbeidsongeschiktheidspensioen uit het ABP en op de WIA-uitkering. De WIA-uitkering is een uitkering op basis van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). De WIA bestaat uit de regeling Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA) en de Inkomensverzekering voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten (IVA).

1 Wanneer heeft de werknemer recht op uitkering?

De werknemer heeft hierop recht zodra hij een WIA-uitkering ontvangt bij volledige arbeidsongeschiktheid, duurzaam of niet duurzaam.

De werknemer is duurzaam volledig arbeidsongeschikt als de kans klein is dat hij in de toekomst weer kan werken. De werknemer is niet duurzaam volledig arbeidsongeschikt als hij in de toekomst weer kan werken. UWV beoordeelt of de werknemer duurzaam of niet duurzaam volledig arbeidsongeschikt is.

2 Waarop heeft de werknemer recht?

De werknemer heeft recht op een uitkering die bedraagt vijf of tien procent van het verzekerd loon. Op het polisblad staat het gekozen percentage. Het verzekerd loon is het loon van de werknemer op 1 januari van het jaar waarin de WIA-uitkering voor 80 - 100% arbeidsongeschiktheid ingaat. De uitkering wordt per dag berekend.

De uitkering is dus gelijk aan:

Dekkingspercentage x verzekerd loon

De maximale uitkering is € 100.000,- per jaar.

Let op: Is de werknemer arbeidsongeschikt geworden voordat hij werd verzekerd? Dan is er geen recht op uitkering uit deze dekking.

3 **Stijgen van de uitkering**

Als wij met u hebben afgesproken dat de uitkering stijgt, dan staat dat op uw polisblad. Als dat niet zo is dan stijgt de uitkering niet jaarlijks.

Krijgt een werknemer een uitkering op grond van deze dekking? Dan verhogen wij de uitkering jaarlijks met twee procent, drie procent of met de WIA-index. De WIA-index is gelijk aan het percentage waarmee de WIA-uitkeringen stijgen. De stijging is maximaal zeven procent.

De uitkering stijgt voor het eerst op 1 januari na de WIA-beoordeling voor 80 - 100% arbeidsongeschiktheid. Zolang wij uitkeren stijgt het bedrag daarna iedere 1 januari.

Als we geen stijging hebben afgesproken, dan blijft de uitkering jaarlijks gelijk.

4 **Wanneer stopt de uitkering?**

De uitkering stopt:

- op de afgesproken *eindleeftijd*;
- bij einde volledige arbeidsongeschiktheid voor de WIA;
- bij overlijden van de werknemer.

3.4 **Samenloop**

Kan de werknemer ook aanspraak maken op een uitkering op grond van een andere verzekering, wet of andere voorziening? Dan keert de WIA verzekering Overheid & Onderwijs alleen dat deel uit, dat boven het bedrag ligt waarop hij ergens anders recht op kan hebben.

Artikel 4 Hoe bepalen wij de verzekerde jaarlonen?

Voor de berekening gebruiken wij het opgegeven ongemaximeerde jaarinkomen vermeerderd met de dan van toepassing zijnde wettelijke regelingen op jaarbasis. Op het polisblad staat welk loon is verzekerd. Voor een werknemer met ouderschapsverlof moet het loon worden opgegeven alsof de werknemer geen ouderschapsverlof heeft. Bij de aanmelding van een nieuwe werknemer gebruiken wij het loon per datum indiensttreding. Bij ieder volgend jaar gebruiken wij de opgegeven lonen per 1 januari van dat jaar. Krijgt een werknemer op 1 januari loon doorbetaald tijdens ziekte? En is de loondoorbetaling op dat moment minder dan 100 procent? Dan rekenen wij voor een uitkering met een verzekerd loon op basis van 100 procent loon.

Ieder verzekeringsjaar moet u de lonen per 1 januari van alle verzekerde werknemers opgeven. U moet dat doen voor 1 april van het verzekeringsjaar. Als u dat voor alle *verzekerden* hebt gedaan passen wij de verzekerde lonen met terugwerkende kracht per 1 januari aan.

Is het loon van een werknemer gestegen? En is de *verzekerde* op de wijzigingsdatum helemaal of gedeeltelijk arbeidsongeschikt? Dan wordt het verzekerde loon niet aangepast. De verhoging van het loon gaat dan pas in als de werknemer ten minste vier weken helemaal arbeidsgeschikt is. Als dat nodig is zullen wij dat vaststellen als er om een uitkering wordt gevraagd. Wij passen het verzekerde loon dan achteraf aan.

Artikel 5 Hoe gaat aanmelden, accepteren en afmelden van werknemers?

5.1 Aanmelding

U moet al uw werknemers die verzekerd willen worden, aanmelden voor de verzekering. Dat zijn alle werknemers die verplicht verzekerd zijn voor de WIA. Daarbij vermeldt u de naam, geboortedatum, burgerservicenummer, het geslacht en de loongegevens.

Dat moet u doen:

- als de verzekering start;
- voor de dekkingen Min 35% arbeidsongeschiktheid en Volledige arbeidsongeschiktheid binnen dertig dagen nadat een werknemer in dienst komt.
- voor de dekking Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid moeten werknemers die in dienst komen, minimaal eenmaal per jaar worden aangemeld.
- uitsluitend bij een combinatie van de dekking Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid met de dekking Min 35% arbeidsongeschiktheid moeten werknemers die in dienst komen, minimaal eenmaal per jaar worden aangemeld.

Hebt u op tijd aangemeld? Dan zijn wij verplicht alle aangemelde werknemers te accepteren. U moet de aanmeldingen wel kunnen aantonen als wij dat vragen. De aangemelde werknemers moeten helemaal arbeidsgeschikt zijn.

Is een werknemer arbeidsongeschikt of gedeeltelijk arbeidsongeschikt op de datum dat hij in dienst komt? Dan kan hij pas worden verzekerd als hij minimaal vier weken helemaal arbeidsgeschikt is. Als dat nodig is zullen wij dat vaststellen als er om een uitkering wordt gevraagd. Wij passen de dekking dan achteraf aan.

5.2 Vrijwillige deelname

Werknemers kunnen kiezen of ze verzekerd willen worden. Een nieuwe werknemer die niet verzekerd wil worden moet een afstandsverklaring ondertekenen. U stuurt ons de afstandsverklaring binnen 30 dagen na de indiensttreding of na het sluiten van de WIA verzekering Overheid & Onderwijs.

Werknemers die afstand hebben gedaan mogen eenmaal op hun keuze terugkomen. Zij worden dan beschouwd als spijtoptanten. Wij vragen dan om een gezondheidsverklaring. Vervolgens beoordeelt de medisch adviseur van Delta Lloyd of zij verzekerd kunnen worden.

Is in een jaar minder dan het afgesproken minimum aantal werknemers verzekerd? Dan kunnen wij de premie aanpassen per hoofdpremievalidatum.

Wij kunnen ook stoppen met het accepteren van nieuwe werknemers of de verzekering stoppen. Als wij dat doen sturen wij daarover eerst een bericht aan de verzekerde werknemers.

De afgesproken minimale deelnamegraad aan de verzekering staat op het polisblad.

5.3 Afmelding

U moet uw werknemer afmelden voor de verzekering als hij uit dienst gaat.

Dat moet u doen:

- voor de dekkingen Min 35% arbeidsongeschiktheid en Volledige arbeidsongeschiktheid binnen dertig dagen nadat een werknemer uit dienst is gegaan.
- voor de dekking Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid minimaal eenmaal per jaar van alle werknemers die uit dienst zijn gegaan.
- uitsluitend bij een combinatie van de dekking Min 35% arbeidsongeschiktheid en de dekking Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid minimaal eenmaal per jaar van alle werknemers die uit dienst zijn gegaan.

Artikel 6 Wanneer eindigt de dekking?

De dekking voor een verzekerde werknemer stopt:

- als het dienstverband ophoudt;
- op de dag waarop de verzekerde werknemer de overeengekomen *eindleeftijd* bereikt;
- op de datum van het overlijden van de verzekerde werknemer;
- als de werknemer niet meer onder de bepalingen van het pensioenreglement van het ABP valt;
- als de werknemer niet meer verplicht verzekerd is op grond van de WIA.

Artikel 7 Is er recht op uitkering na het stoppen van de dekking?

Stopt de dekking van deze verzekering voor een verzekerde werknemer? En is het recht op uitkering al ingegaan? Dan verandert er niets aan het recht op uitkering. De eerste dag van de arbeidsongeschiktheid moet dan liggen voor de datum waarop de dekking stopt. Die eerste dag wordt door UWV vastgesteld. Na het stoppen van de dekking houden wij geen rekening met veranderingen in de Wet WIA. Het recht op uitkering wordt gebaseerd op de WIA zoals die gold op het moment van het stoppen van de dekking.



Artikel 8 Wanneer krijgt uw werknemer geen uitkering?

8.1 Opzet, eigen schuld en roekeloosheid

Soms keren wij niet uit, terwijl uw werknemer wel arbeidsongeschikt wordt. Dat gebeurt:

- als uw werknemer door uw of zijn opzet arbeidsongeschikt is geworden. Of de arbeidsongeschiktheid door uw of zijn opzet is toegenomen;
- als u er in ernstige hoeveelheid schuld aan hebt dat uw werknemer arbeidsongeschikt is geworden;
- als uw werknemer arbeidsongeschikt is geworden doordat u roekeloos was.

8.2 Molest, acties met geweld

Wij keren niet uit als uw werknemer arbeidsongeschikt wordt door molest. Daaronder vallen de volgende gebeurtenissen:

- gewapend conflict: als landen of groepen met elkaar in oorlog zijn;
- burgeroorlog: als inwoners van één land met elkaar oorlog voeren;
- opstand: als inwoners van een land zich met geweld verzetten tegen de overheid van dat land;
- binnenlandse onlusten: als groepen geweld gebruiken op verschillende plaatsen in een land;
- oproer: als een groep mensen op één plaats zich met geweld verzet tegen de overheid;
- mouterij: als een groep militairen zich met geweld verzet tegen hun commandanten.

Als wij een beroep doen op dit artikel doen wij dat op basis van de juridische omschrijving.

De juridische omschrijvingen van deze begrippen zijn:

- Gewapend conflict: elk geval waarin staten of andere georganiseerde partijen elkaar, of althans de één de ander, gebruik makend van militaire machtsmiddelen bestrijden. Onder gewapend conflict wordt mede verstaan het gewapende optreden van een vredesmacht der Verenigde Naties;
- Burgeroorlog: 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: georganiseerd gewelddadig verzet binnen een staat, gericht tegen het openbaar gezag;
- Binnenlandse onlusten: min of meer georganiseerde gewelddadige handelingen, op verschillende plaatsen zich voordoend binnen een staat;
- Oproer: een min of meer georganiseerde plaatselijke gewelddadige beweging, gericht tegen het openbaar gezag;
- Mouterij: een min of meer georganiseerde gewelddadige beweging van leden van enige gewapende macht, gericht tegen het gezag waaronder zij gesteld zijn.

8.3 Atoomkernreactie

Uw werknemer krijgt geen uitkering als uw werknemer arbeidsongeschikt is door een atoomkernreactie. Het maakt daarbij niet uit hoe die reactie is ontstaan. Dat geldt niet als uw werknemer arbeidsongeschikt is geworden door radioactieve stoffen als die volgens hun doel buiten de kerninstallatie gebruikt worden. Bovendien moeten ze bedoeld zijn voor gebruik in:

- de industrie;
- de handel;
- de landbouw;
- een medisch doel;
- de wetenschap;
- een onderwijskundig doel;
- beveiliging, maar geen militaire beveiliging.

Daarnaast moet er een vergunning van de overheid zijn om radioactieve stoffen te maken, te gebruiken, te bewaren en op te ruimen. Maar alleen als de wet dat eist. In de Wet Aansprakelijkheid Kernongevallen staat wat we bedoelen met een kerninstallatie. We bedoelen ook een kerninstallatie aan boord van een schip.

8.4 Fraude

Wij keren niet uit bij *fraude*. *Fraude* is het misleiden, bedriegen of schenden van vertrouwen om daarmee een oneerlijk of onrechtvaardig voordeel te krijgen. Wij keren dus niet uit als u of verzekerde opzettelijk onjuiste gegevens geeft. Of door iemand anders heeft laten geven.

8.5 Niet nakomen van verplichtingen

Let op: Er is geen recht op uitkering als u of uw werknemer de verplichtingen uit deze verzekering niet nakomt. Maar alleen als dat voor ons een nadeel oplevert. Bijvoorbeeld bij het niet binnen 43 weken melden van arbeidsongeschiktheid. Zijn wij daardoor niet of niet op tijd in staat om een bijdrage te leveren aan het herstel en de terugkeer naar werk? Dan is er geen recht op uitkering.

Artikel 9 Bent u verzekerd bij terrorisme?

9.1 Terrorismisme

Terrorisme is een vorm van gewelddadige handelingen. Meestal is het een aanslag of een serie aanslagen die met elkaar te maken hebben. Een aanslag is ook het verspreiden van ziektekiemen of andere stoffen die de gezondheid van mens of dier aantasten. De bedoeling van de aanslagen is meestal om bepaalde doelen te bereiken. Bijvoorbeeld van een bepaalde politieke groep, godsdienst of overtuiging.

9.2 Herverzekeringsmaatschappij voor terrorismeschaden

Wij verzekeren het risico van terrorisme, maar niet helemaal zelf. Wij hebben ons voor het terrorismerisico verzekerd bij de Nederlandse Herverzekeringsmaatschappij voor Terrorismeschaden NV (NHT). Voor de behandeling van terrorismeschade gelden aparte regels. Die regels zijn vastgelegd in een uitkeringsprotocol (de officiële aanduiding is: Protocol afwikkeling claims). De tekst van het uitkeringsprotocol kunt u zien op www.terrorismeverzekerd.nl.

9.3 Beperkte uitkering

Bij schade als gevolg van terrorisme kan de uitkering worden beperkt. Dat kan ook bij schade die het gevolg is van maatregelen tegen het dreigend gevaar (preventieve maatregelen). De uitkering kan worden beperkt tot het bedrag dat wij voor de schade ontvangen van de NHT. De NHT beslist of er terrorismeschade is. Wij moeten wachten met uitkeren tot de NHT dat heeft beslist en de vergoeding bekend maakt.

9.4 Preventieve maatregelen

Preventieve maatregelen zijn maatregelen die worden genomen tegen onmiddellijk dreigend gevaar van terrorisme. Maar ook de maatregelen die er voor moeten zorgen dat de gevolgen van terrorisme minder groot zijn.

9.5 Op tijd melden van schade door terrorisme

Als u niet op tijd meldt dat u schade hebt, vervalt het recht op een uitkering. U moet de schade melden binnen twee jaar nadat de NHT heeft beslist of er terrorisemeschade is.

9.6 (Inter)nationale wet- en regelgeving

Verbieden wet- en regelgeving ons om u vanaf een bepaalde datum te verzekeren? Dan is deze verzekering vanaf die datum niet van kracht.

Verbieden wet- en regelgeving ons om uw werknemer vanaf een bepaalde datum te betalen op grond van deze verzekering? Dan betalen wij uw werknemer niet vanaf die datum.

Verbieden wet- en regelgeving ons om vanaf een bepaalde datum specifieke derden te betalen op grond van deze verzekering? Dan betalen wij deze derden vanaf die datum niet.

Met wet- en regelgeving bedoelen wij in dit artikel alle nationale of internationale (sanctie)wet- en regelgeving.

Artikel 10 Wat moeten u en uw werknemer doen en wat doen wij bij arbeidsongeschiktheid?

Bij arbeidsongeschiktheid moet de verzekerde werknemer een aantal dingen doen. Maar u als werkgever ook.

10.1 Verplichtingen voor de verzekerde werknemer

- 1 Vragen wij aan de verzekerde werknemer zich te laten onderzoeken door een arts? Dan moet de werknemer daar aan meewerken. Wij wijzen de arts aan. De werknemer moet alle informatie aan de arts geven die de arts vraagt. Wij kunnen ook om een *arbeidsdeskundig onderzoek* vragen. De werknemer moet daar ook aan meewerken. De kosten van een onderzoek betalen wij.
- 2 De verzekerde werknemer moet er alles aan doen om weer aan het werk te kunnen gaan. Dat kunnen verschillende dingen zijn zoals:
 - meewerken aan arbeidsbemiddeling;
 - passend werk aannemen als dat wordt aangeboden. Dat is werk dat past bij wat hij kan op grond van zijn mogelijkheden en opleiding;
 - een opleiding volgen;
 - geen dingen doen die de terugkeer naar werk tegenhouden of vertragen.
- 3 De verzekerde werknemer moet aan zijn wettelijke verplichtingen voldoen. In ieder geval die op het gebied van werk en inkomen. Hij moet zich inschrijven als werkzoekende bij de daarvoor bedoelde overheidsdienst. En hij moet aan de sollicitatieplicht voldoen en aangeboden werk accepteren.
- 4 De verzekerde werknemer moet ons steeds alle informatie geven die wij nodig vinden. Hij moet dat zo spoedig mogelijk doen. Wij hebben in ieder geval (een kopie of scan van) de originele beschikkingen van de *WIA* en brieven over de uitkering of loonstroken nodig. Vragen wij aan de werknemer de informatie aan een deskundige te geven? Dan moet hij dat doen. Wij wijzen dan medische of andere deskundigen aan. Als het nodig is moet de werknemer een machtiging geven om de informatie te kunnen vragen. Zijn er feiten of omstandigheden van belang voor de vaststelling van de arbeidsongeschiktheid? Dan moet de werknemer dat aan ons vertellen. Hij mag ze niet helemaal of voor een deel verzwijgen. En hij moet het juist vertellen.
- 5 De verzekerde werknemer moet ons schriftelijk bericht sturen als er iets verandert in:
 - het arbeidsongeschiktheidspercentage en/of het uitkeringspercentage op grond van de *WIA*;
 - een uitkering op grond van de *Werkloosheidswet*;
 - het inkomen uit arbeid;
 - het arbeidsongeschiktheidspensioen uit het pensioenfonds *ABP*.

Het bericht moet binnen 30 dagen na de wijziging worden gestuurd. Daarbij moet de werknemer de uitkeringsstukken of loonstroken meesturen. Dat moet ook als de werknemer bezwaar of beroep gaat aantekenen tegen de beslissing over de uitkering. Hij moet niet wachten op de uitslag van het bezwaar of beroep.

- 6 Is de arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door een aansprakelijke derde partij? Dan moet de verzekerde werknemer ons alle informatie geven. Hij moet ons dan helpen om de uitkering terug te krijgen van de aansprakelijke derde.

10.2 Uw verplichtingen als werkgever

Let op: U moet als werkgever de verzekerde werknemer op zijn verplichtingen wijzen. Ook moet u de onder 2, 3, 4, en 5 genoemde verplichtingen voldoen voor zover de werknemer dat zelf niet heeft gedaan.

- 7 U moet de arbeidsongeschiktheid aan ons melden. Dat moet uiterlijk in de 42e week na het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid. Voor het melden is een formulier beschikbaar (het *schade-aangifteformulier*).
- 8 U moet uw wettelijke verplichtingen nakomen op het gebied van verzuimbegeleiding en re-integratie. Daaronder vallen ook:
 - het aanleggen van een re-integratieverslag;
 - het aanbieden van passende arbeid;
 - het helpen bij het vinden van passend werk bij een andere werkgever.
- 9 Hebt u een verschil van mening met de werknemer over de mate van arbeidsongeschiktheid? Of over de mogelijkheden tot re-integratie? Dan moet u verplicht een beoordeling (second opinion) aanvragen bij UWV.

10.3 Schadeprotocol Collectieve WIA-verzekeringen

Bij deze voorwaarden hoort het Schadeprotocol Collectieve WIA-verzekeringen. Hierin staat wat wij doen om uw arbeidsongeschikte werknemers bij te staan bij het verminderen van hun arbeidsongeschiktheid en bij het terugkeren naar werk. Wij verlenen hierbij ook dienstverlening.

Artikel 11 Wat moet u weten over de uitkering?

11.1 Bepalen van de uitkering

Hoeveel procent de verzekerde werknemer arbeidsongeschikt is, de hoogte van de uitkering en de periode waarover de uitkering wordt betaald, bepalen wij op basis van de brieven van UWV. Wij gebruiken hierbij onze polisvoorwaarden die gelden op de eerste ziektedag van de werknemer.

Nadat wij een besluit hebben genomen over de uitkering van de werknemer vertellen wij de verzekerde werknemer het besluit meteen. Als u als werkgever hierom vraagt, vertellen wij u dit besluit ook.

11.2 Betalen van de uitkering

De uitkering berekenen en betalen wij steeds per maand. Per dag is de uitkering één 365e deel van het bedrag waar de verzekerde werknemer per jaar recht op heeft. Wij betalen zo snel mogelijk na afloop van de maand. Als de uitkering stopt betalen wij zo snel mogelijk na het stoppen.

Soms is er geen recht op uitbetaling van de WIA-uitkering. Of maar op een gedeelte daarvan. Als dat gebeurt, krijgt uw werknemer ook geen uitkering volgens de dekking Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid of de dekking Volledige arbeidsongeschiktheid. Of een uitkering gelijk aan het gedeelte van de WIA-uitkering of volgens de dekking Min 35% arbeidsongeschiktheid voor het deel dat de werknemer minder dan 35 procent arbeidsongeschikt is.

De uitkering wordt gebaseerd op het loon dat is verzekerd op 1 januari van het jaar waarin de WIA-uitkering ingaat of waarin de WIA-keuring plaatsvindt. Wordt er op deze datum loon doorbetaald bij ziekte? En is dat minder dan 100 procent van het loon voor de ziekte? Dan baseren wij de uitkering op het volledige loon (100 procent).

11.3 Stijgen van de uitkering

1 Dekking Volledige arbeidsongeschiktheid

Als wij met u hebben afgesproken dat de uitkering stijgt, dan staat dat op uw polisblad. Als dat niet zo is dan stijgt de uitkering niet jaarlijks. Krijgt een werknemer een uitkering op grond van deze verzekering? Dan verhogen wij het verzekerde loon ieder jaar met het afgesproken percentage. Dit percentage staat op uw polisblad. Het verzekerde loon stijgt voor het eerst op 1 januari na ingang van de WIA-uitkering. Zolang wij uitkeren stijgt het bedrag daarna iedere 1 januari.

2 Dekking Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

Als wij met u hebben afgesproken dat het loon voor berekening van de uitkering stijgt, dan staat dat op uw polisblad. Als dat niet zo is dan stijgt het loon voor de berekening van de uitkering niet jaarlijks.

Wij bepalen de uitkering op basis van het verzekerde loon. Dat loon verhogen wij dan ieder jaar met hetzelfde percentage waarmee de WIA-uitkeringen stijgen. Maar de verhoging zal op jaarbasis nooit meer zijn dan zeven procent. Het verzekerde loon stijgt voor het eerst op 1 januari na ingang van de WIA-uitkering. Krijgt uw werknemer van ons een uitkering? Dan stijgt het verzekerde loon voor de uitkering daarna iedere 1 januari.

11.4 Stoppen van de uitkering

Als de werknemer overlijdt, stopt voor de dekkingen Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en Volledige arbeidsongeschiktheid de uitkering op dezelfde datum als waarop de WIA-uitkering stopt. De uitkering stopt altijd op de dag dat de werknemer de *eindleeftijd* bereikt. De *eindleeftijd* staat op het polisblad.

Voor de dekking Min 35% arbeidsongeschiktheid stopt de uitkering als de werknemer overlijdt. De uitkering stopt ook als de maximale uitkeringsduur is bereikt. De uitkering stopt altijd op de dag dat de werknemer de *eindleeftijd* bereikt. De uitkeringsduur en de *eindleeftijd* staan op het polisblad.

Artikel 12 Wat is jaarlijkse aanpassing?

12.1 Aanpassing van het premiepercentage

Het premiepercentage is het premiebedrag als percentage van de totale loonsom waarover wij premie heffen. De totale loonsom is de per werknemer verzekerde loonsom voor alle werknemers samen.

Wij berekenen het premiepercentage iedere contractperiode opnieuw. Hebben wij ons tarief vernieuwd na de ingangsdatum van de verzekering? Dan berekenen wij het premiepercentage op basis van het nieuwste tarief. Wij berekenen de premie voor uw bedrijf ook op basis van de samenstelling van uw personeelsbestand en de verzekerde lonen. Het nieuwe percentage geldt voor de volgende contractperiode.

Let op! Ontvangen wij de gegevens niet op tijd voor 1 april? Dan kunnen wij de premie die u vooraf hebt betaald en achteraf het huidige jaar hebt betaald, met 25 procent verhogen. Kunnen wij het premiepercentage pas later aanpassen, omdat u de gegevens toch nog aanlevert? Dan kunt u die verhoging niet meer weigeren door de verzekering te stoppen.

12.2 Achteraf verrekenen van de premie

De premie die u voor het volgende jaar moet betalen is een voorlopige premie. Na afloop van het verzekeringsjaar berekenen wij de definitieve premie. Dat doen wij op basis van de definitieve uitbetaalde lonen van de verzekerde werknemers en het premiepercentage voor dat jaar. Daarna verrekenen we de premie.

Voor nieuwe werknemers betaalt u premie vanaf het moment dat zij verzekerd worden. Als een verzekerde werknemer uit dienst gaat krijgt u de premie terug voor het deel van het jaar dat hij niet meer in dienst is. Voor werknemers die een loonsverhoging hebben gehad, betaalt u premie over de verhoging. Voor werknemers die een loondaling hebben gehad krijgt u premie terug over de loondaling. De definitieve premie verrekenen wij met de premie die u al hebt betaald. Wij doen dit één keer per jaar.

Artikel 13 Wat moet u weten over premie betalen?

13.1 Wanneer moet u de premie betalen?

U moet de premie vooraf betalen. Bij de premie horen ook apart genoemde kosten. De kosten staan op de premienota.

De premie moet binnen dertig dagen betaald zijn. Dat is binnen dertig dagen nadat wij u dat gevraagd hebben. Dat geldt aan het begin van de verzekering maar ook voor volgende perioden. Voor iedere volgende periode moet de premie in ieder geval op de *premievervaldatum* betaald zijn.

13.2 Wat gebeurt er als u de premie niet op tijd betaalt?

- 1 Als u de premie aan het begin van de verzekering niet op tijd betaalt, is er geen dekking. Wij keren dan niet uit als een werknemer arbeidsongeschikt wordt. U hebt pas dekking vanaf het moment dat de premie betaald is. Dit geldt ook voor de eerste premie die u moet betalen na een wijziging van de verzekering.
- 2 Als u de premie voor een volgende periode niet betaalt sturen wij een herinnering. U hebt dan nog 14 dagen om te betalen. Betaalt u ook niet binnen 14 dagen na de herinnering? Dan zullen wij de verzekerde werknemers informeren en de dekking stoppen. De dekking stopt drie maanden nadat wij de werknemers hebben geïnformeerd. U blijft wel verplicht de premie te betalen tot de verzekering stopt.

Er is weer dekking op de dag nadat wij alle premie hebben ontvangen. Maar als een werknemer arbeidsongeschikt wordt in de periode zonder dekking krijgt u of uw werknemer geen uitkering. Ook al hebt u de premie daarna betaald.

Let op: In de periode waarin u geen dekking hebt, kunnen wij de verzekering zonder opzeggings termijn stoppen.

13.3 Wanneer krijgt u premie terug?

Als de verzekering stopt krijgt u premie terug. Dat is de premie die u vooraf hebt betaald voor de periode na de stopzetting. U krijgt ook vooraf betaalde premie terug als wij de premie verlagen. Soms krijgt u geen premie terug. Dat gebeurt als wij de verzekering stoppen omdat u probeert ons te misleiden.

13.4 Moet u premie betalen als een werknemer arbeidsongeschikt is?

Is een werknemer arbeidsongeschikt? En geven wij daarom een uitkering op basis van deze verzekering? Dan hoeft u vanaf de ingangsdatum of wijzigingsdatum van de uitkering geen premie te betalen voor het deel dat de werknemer arbeidsongeschikt is. Het gedeelte van de premie dat u niet hoeft te betalen is gelijk aan het arbeidsongeschiktheidspercentage maal de premie. De premievrijstelling wordt direct met de te betalen premie verrekend.

Artikel 14 Hoe lang duurt de verzekering?

14.1 Verlenging van de verzekering

Voor hoeveel jaar de eerste verzekering is afgesproken staat op het polisblad. Dat is de eerste periode.

De datum waarop de eerste periode afloopt staat ook op het polisblad. Als u niet opzegt verlengen wij de verzekering na de eerste periode steeds voor een periode van 12 maanden.

14.2 Opzeggen van de verzekering of dekking

U kunt in de eerste periode opzeggen tot twee maanden voor de verlenging. Na de eerste verlenging kunt u op ieder moment opzeggen. Het duurt dan nog een maand voor de verzekering of dekking stopt. Opzeggen moet u schriftelijk doen.

Wij kunnen de verzekering tijdens de looptijd niet opzeggen. Behalve als dat in deze voorwaarden staat.

Wij kunnen opzeggen als:

- u geen dekking meer hebt, omdat u de premie niet hebt betaald;
- het risico of de sociale wetgeving is veranderd;
- uw bedrijf wordt beëindigd, is geen rechtspersoon meer of is van rechtspersoon veranderd;
- het aantal verzekerde werknemers van het totaal aantal werknemers minder is dan de minimale deelnamenorm die op het polisblad staat;
- u opzettelijk onjuiste gegevens aan ons geeft of laat geven;
- u belangrijke informatie hebt verzwegen.

Als wij de verzekering opzeggen doen wij dat schriftelijk. Wij vertellen u dan ook wanneer de verzekering stopt.

Artikel 15 Wat als het risico wijzigt?

15.1 Meldingsplicht

U bent verplicht ons meteen te informeren als het risico verandert. Als wij u dat vragen geeft u ons alle informatie die over de verandering beschikbaar is.

Het risico verandert onder andere als:

- u de bedrijfsvoering wijzigt. Bijvoorbeeld omdat u onderdelen van het bedrijf verkoopt of nieuwe koopt. Of omdat u andere activiteiten gaat ondernemen die afwijken van de activiteiten die wij kennen. Vooral als de nieuwe activiteiten leiden tot een duidelijk verhoogd arbeidsongeschiktheidsrisico;
- een verzekerde werknemer voor uw bedrijf voor een periode langer dan twaalf maanden buiten Nederland gaat werken.

15.2 Gevolgen van risicowijziging

Als uw bedrijfsactiviteiten veranderen beoordelen wij of de verandering het risico voor de verzekering zwaarder maakt. Als dat zo is kunnen wij de voorwaarden en de premie aanpassen. Als wij het nieuwe risico niet willen verzekeren kunnen wij de verzekering stoppen. Bent u het niet eens met de verhoging van de premie of de veranderde voorwaarden? Dan kunt u de verzekering stoppen. U kunt dat doen binnen een maand nadat u van ons gehoord hebt wat er verandert. De verzekering stopt dan op de datum waarop wij uw bericht over de wijziging van uw risico hebben ontvangen.

15.3 Wijziging van de wet of regelgeving

Naast veranderingen in uw bedrijf kunnen er ook wijzigingen komen in de *WIA*, *het pensioenreglement ABP* of andere sociale verzekeringen. Daardoor kan onze mogelijke uitkeringsplicht veranderen. Wij kunnen dan de verzekering stoppen of wijzigen. Hoe wij dat doen staat in het volgende artikel.

Artikel 16 Wanneer kunnen wij de verzekering wijzigen?

16.1 Wijziging van bepaalde groepen verzekeringen

Wij kunnen de premie en de voorwaarden van bepaalde groepen verzekeringen van dezelfde soort aanpassen. Dit heet een 'en bloc wijziging'. Als wij dat doen vertellen wij u van te voren wat er verandert.

- Wanneer wij uw verzekering verlengen kunnen wij de premie en/of voorwaarden veranderen. De veranderingen gaan dan in op de eerste dag van de nieuwe contractperiode.
- Het kan nodig zijn dat wij de premie en/of voorwaarden tijdens de contractperiode veranderen. Dat doen wij alleen in bijzondere gevallen. Wij kunnen dan niet wachten met de verandering tot de verzekering verlengd wordt. Bijvoorbeeld omdat de financiële gevolgen voor ons te ernstig zijn als wij het niet doen. Het is voor iedereen belangrijk dat we onze verplichtingen uit deze verzekering ook in de toekomst kunnen blijven nakomen. Wij leggen precies uit waarom de verandering nodig is. Dat zullen situaties zijn waarvan wij u nog niet kunnen voorspellen of ze gaan voorkomen. Wij vertellen u ook wanneer de verandering ingaat.

Let op: Bent u het niet eens met de verandering? Dan kunt u de verzekering stoppen. Dat doet u door ons een brief (of e-mail) te sturen. Daarin zegt u dat u de verzekering wilt stoppen. U moet dit doen binnen 30 dagen na de datum waarop u ons bericht over de verandering hebt ontvangen. De verzekering stopt dan op de datum dat de veranderingen in gaan. Als u ons geen brief stuurt binnen deze 30 dagen, dan gelden de veranderingen ook voor u.

- De veranderingen in de voorwaarden gelden niet voor schade als gevolg van arbeidsongeschiktheid, als de arbeidsongeschiktheid is ontstaan voor de datum van de verandering.
- U kunt niet altijd uw verzekering opzeggen als wij iets veranderen.
 - a U kunt niet opzeggen als er iets in de wet of regelgeving verandert en wij daarom de premie of de voorwaarden moeten veranderen.
 - b U mag niet opzeggen als een premieverhoging het gevolg is van een in de voorwaarden met u afgesproken jaarlijkse aanpassing van de premie.
 - c U mag niet opzeggen als een algemene verandering in uw voordeel is of voor u geen gevolgen heeft.

16.2 Wijzigen van de premie als gevolg van schadeverloop

Wij kunnen de premie per de *contractsvervaldatum* veranderen als wij vinden dat de omvang van de schade op deze verzekering dat nodig maakt. Als wij dat doen zullen wij dat minstens drie maanden van te voren melden. Als u het niet eens bent met de verandering van de premie dan kunt u de verzekering stoppen. Hebben wij uw brief op tijd ontvangen dan stopt de verzekering per de *contractsvervaldatum*. Dit artikel is niet van toepassing op de wijziging van de premie als gevolg van de jaarlijkse aanpassing.

Artikel 17 Algemene informatie

17.1 Waar sturen wij onze berichten naartoe?

Als wij u iets willen vertellen dan sturen wij een brief aan uw adres. Dat is het laatste adres dat we van u hebben. Vergeet dus nooit een adreswijziging door te geven. Als uw verzekering via een verzekeringsadviseur loopt kunnen we de brief ook naar uw verzekeringsadviseur sturen.

17.2 Welk recht geldt voor deze verzekering?

Voor deze verzekering geldt het Nederlands recht.

17.3 Wat doen wij bij fraude?

Wij gaan ervan uit dat u ons juist en volledig informeert. Doet u dat opzettelijk en doelbewust niet? Dan *fraudeert* u. Bijvoorbeeld als u ons onjuiste gegevens stuurt als u een verzekering

aanvraagt. U *fraudeert* ook als u belangrijke informatie voor het beoordelen van uw verzoek niet doorgeeft. Wij doen onderzoek als er aanwijzingen zijn dat u *fraudeert*. Bij dit onderzoek volgen wij de richtlijnen van het *Verbond van Verzekeraars* en Delta Lloyd Groep.

Hebt u *gefraudeerd*? Dan kunnen wij de volgende maatregelen nemen:

- de verzekering stopzetten;
- andere leningen, verzekeringen en rekeningen die bij ons lopen beëindigen;
- besluiten dat u een al ontvangen uitkering of onze onderzoekskosten moet terugbetalen;
- aangifte doen bij de politie;
- uw gegevens registreren in het incidentenwaarschuwingssysteem Financiële Instellingen. Dit is een register dat banken en verzekeraars gebruiken om *fraude* te bestrijden. Hierbij houden wij ons aan het Protocol Incidentenwaarschuwingssysteem Financiële Instellingen (PIFI). Dit protocol is goedgekeurd door de Autoriteit Persoonsgegevens (AP). Al deze maatregelen zorgen ervoor dat u niet teveel betaalt, omdat anderen verkeerd omgaan met hun verzekering. Wilt u meer weten over ons fraudebeleid? Kijk dan op www.deltalloyd.nl/over-ons/integriteit.

17.4 Hoe worden uw gegevens gebruikt en beschermd?

U hebt ons gegevens gestuurd over uzelf of verzekerde werknemers. Wij zullen de persoonsgegevens voor de volgende zaken gebruiken:

- het vastleggen en uitvoeren van de verzekering;
- het uitvoeren van wettelijke verplichtingen;
- het voorkomen van *fraude*;
- het vergroten van ons klantenbestand (dit geldt niet voor de verzekerde werknemers).

Wij werken volgens de ‘*Gedragscode Verwerking Persoonsgegevens Financiële instellingen*’. In deze gedragscode staat wat de rechten en de plichten zijn als wij persoonsgegevens gebruiken. U kunt de tekst van de gedragscode vinden via www.verzekeraars.nl. U kunt de gedragscode ook opvragen bij het *Verbond van Verzekeraars* telefoon: (070) 333 87 77.

Wij leggen uw gegevens vast bij de *Stichting CIS*. Daar bekijken wij uw gegevens ook. De Stichting CIS is gevestigd aan de Bordewijklaan 2, 2591 XR te Den Haag. Postadres: postbus 124, 3700 AC te Zeist. De vastlegging van gegevens bij *Stichting CIS* is bedoeld om risico’s in de hand te houden en *fraude* tegen te gaan. U kunt meer informatie vinden op www.stichtingcis.nl. Daar vindt u ook het privacyreglement van de stichting. Daarin staat hoe er wordt omgegaan met uw gegevens.



17.5 Wat kunt u doen als u een klacht hebt over deze verzekering of onze dienstverlening?

Neem dan eerst contact met ons op om te zoeken naar een passende oplossing. U kunt een klacht indienen bij de directie van Delta Lloyd Schadeverzekering NV. Postbus 1000, 1000 BA Amsterdam.

Bent u als werknemer verzekerd op deze polis en bent u niet tevreden met ons oordeel? Dan kunt u naar de Stichting Klachteninstituut Financiële Dienstverlening (*Kifid*). Bij deze stichting werkt de Ombudsman Financiële Dienstverlening. Hij probeert de klacht op te lossen door partijen bij elkaar te brengen. Daarnaast is er een Geschillencommissie die een bindend advies kan geven. Adres: *Kifid*, Postbus 93257, 2509 AG Den Haag. (www.kifid.nl)

Kunt u niet naar het klachteninstituut of bent u niet tevreden met onze behandeling van uw klacht? Dan kunt u natuurlijk ook naar de rechter.



Begrippenlijst

Deze begrippenlijst is van toepassing op alle voorwaarden en teksten.

Begrip	Uitleg
ABP	is het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds.
Arbeidsdeskundig onderzoek	is onderzoek naar de belastbaarheid van de persoon die wordt onderzocht.
Contractsvervaldatum	is de datum waarop de verzekeringsperiode afloopt en een nieuwe periode begint.
Dekkingsgraad	is het percentage werknemers van een werkgever die verzekerd zijn op de WIA-verzekering Overheid & Onderwijs, in verhouding tot het totale aantal werknemers bij de werkgever.
Eindleeftijd	is de leeftijd waarop de dekking en de uitkering stopt.
Fraude	is het misleiden, bedriegen of schenden van vertrouwen om daarmee een oneerlijk of onrechtvaardig voordeel te krijgen.
Gedragscodes Verwerking Persoonsgegevens Financiële instellingen	geeft regels voor verzekeraars die persoonsgegevens gebruiken.
IVA	is Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten. Dit is onderdeel van de WIA.
Kifid	is de stichting Klachteninstituut Financiële Dienstverlening.
Pensioenreglement ABP	is een beschrijving van de pensioenregeling ABP met daarin de pensioentoezegging.
Premievaldatum	is de datum waarop een nieuwe verzekeringsperiode begint waarvoor premie moet worden betaald.
Schadeaangifteformulier	is een formulier dat de verzekerde werknemer moet invullen om zijn arbeidsongeschiktheid bij ons te melden.
Stichting CIS	is de stichting Centraal Informatie Systeem. Deze stichting bewaart gegevens voor verzekeraars om bijvoorbeeld <i>fraude</i> tegen te gaan.
UWV	is het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen.
Verbond van Verzekeraars	is een belangenvereniging van verzekeraars in Nederland.
Verzekerde	is de werknemer die bij de werkgever (verzekeringnemer) in dienst is en verzekerd is volgens de WIA.
Verzekeringnemer	is de werkgever die de verzekeringsovereenkomst met ons heeft gesloten ten behoeve van zijn werknemers (verzekerden).
WIA	is de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.
WGA	is de regeling Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten. Dit is onderdeel van de WIA.