

Polisvoorwaarden

nr. 1396

Inhoudsopgave

pagina

Hoofdstuk 1	Algemene Voorwaarden nr. 2200	3
Bijzondere Voorwaarden nr. 1396		
Hoofdstuk 2	Module Ziekteverzuim No-Claim	6
Hoofdstuk 3	Module Ziekteverzuim Stop-Loss	14
Hoofdstuk 4	Module ZW-Eigenrisicodragen	21
Hoofdstuk 5	Module WGA-Eigenrisicodragen	28
Hoofdstuk 6	Module IVA-Excedent	35
Hoofdstuk 7	Module WGA-Excedent	42
Hoofdstuk 8	Module WGA-Aanvulling	50
Hoofdstuk 9	Module WIA-35min	57

Algemene Voorwaarden nr. 2200

Dit zijn de Algemene Voorwaarden van uw verzekering. Samen met de Bijzondere Voorwaarden en uw polisblad vormen zij één geheel. U kunt hierin lezen waar u precies voor verzekerd bent en welke regels er gelden.

Zo weet u waar u aan toe bent, wat u van ons kunt verwachten en wat wij van u verwachten.

1 Algemeen

Wij hebben ons uiterste best gedaan om deze voorwaarden zo eenvoudig mogelijk te houden. Heeft u toch nog vragen, neem dan contact op met ons of met uw verzekeringsadviseur.

Wanneer begint de verzekering?

Uw verzekering gaat in op de datum die op de polis staat. U heeft alleen dekking voor gebeurtenissen die tijdens de looptijd van deze verzekering plaatsvinden.

Wanneer kunt u uw verzekering stopzetten?

U kunt de verzekering stoppen wanneer u dat wilt. De verzekering stopt dan één maand later.

Alleen als uw verzekering een minimumduur kent kunt u pas na deze periode de verzekering stoppen. Of er een minimumduur van toepassing is en hoelang deze is, staat op uw polisblad.

Passen wij uw polis aan door een wettelijke wijziging? Dan kunt u de verzekering tijdens de minimumduur niet opzeggen.

Bij het stoppen van de verzekering ontvangt u teveel betaalde premie terug.

Wanneer mogen wij de verzekering beëindigen?

- als u de premie niet op tijd betaalt;
- als er sprake is van fraude, bedrog of oplichting;
- als u bij het afsluiten van de verzekering opzettelijk informatie heeft achtergehouden en wij met kennis van deze informatie de verzekering niet hadden geaccepteerd.

2 Welke schades vergoeden wij?

In de Bijzondere Voorwaarden leest u per dekking welke situaties en schades wel of juist niet verzekerd zijn.

Terrorisme

Wij vergoeden schade volgens het Protocol afwikkeling Claims van de Nederlandse Herverzekeringsmaatschappij voor Terrorismeschades (NHT). Daarin staat dat wij schadevergoeding kunnen beperken bij terrorisme, kwaadwillige besmetting, en dergelijke gevallen. De volledige tekst van dit protocol vindt u op www.terrorismeverzekerd.nl

3 Welke schades vergoeden wij niet?

- schade die ontstaat voor de ingangsdatum van de verzekering;
- schade die volgens een wet of door een andere verzekering al wordt vergoed of vergoed zou worden als u niet bij ons verzekerd was geweest;
- als blijkt dat ons bij het afsluiten van de verzekering of bij het melden van de schade opzettelijk verkeerde informatie is verstrekt of als blijkt dat belangrijke informatie is achtergehouden;
- als u of een verzekerde bij de afhandeling van de schademelding niet wilt meewerken en daardoor onze belangen worden geschaad;
- de situaties/schade die in de Bijzondere Voorwaarden worden uitgesloten;
- schade als gevolg van opzet.

Onder opzet wordt begrepen:

- met opzet iets doen of iets niet doen ("nalaten");
- bewust of onbewust roekeloos gedrag.
- schade veroorzaakt door of in verband met atoomkernreacties;

Atoomkernreacties

Hiermee bedoelen wij elke kernreactie waarbij energie vrijkomt, zoals kernfusies, kernsplijting of kunstmatige en natuurlijke radioactiviteit.

- schade veroorzaakt door of in verband met molest;

Molest

Onder molest wordt begrepen:

- gewapend conflict: elke situatie waarin staten of andere georganiseerde partijen elkaar, of de een de ander, bestrijden met gebruik van militaire machtsmiddelen. Onder een gewapend conflict verstaan wij ook het gewapend optreden van een vredesmacht van de Verenigde Naties.
- burgeroorlog: een min of meer georganiseerde gewelddadige strijd tussen inwoners van een zelfde 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 binnen een staat.
- oproer: een min of meer georganiseerde plaatselijke gewelddadige beweging, gericht tegen het openbaar gezag.
- muerij: een min of meer georganiseerde gewelddadige beweging van leden van de gewapende macht, gericht tegen het gezag waaronder zij gesteld zijn.

4 Hoe betaalt u de premie?

U betaalt de premie uiterlijk binnen 30 dagen nadat u die had moeten betalen. U ontvangt van ons een herinnering als wij de premie niet op tijd hebben ontvangen.

Wat gebeurt er als u niet (op tijd) betaalt?

Als u een betalingsachterstand krijgt van meer dan 30 dagen, dan vervalt de dekking vanaf de dag dat u de premie en kosten had moeten betalen. Een schade die ontstaat of verergert in deze periode is niet verzekerd. U heeft weer dekking één dag nadat wij uw (achterstallige) betaling hebben ontvangen en geaccepteerd.

Als u na onze herinnering(en) nog steeds niet betaalt, dan kunnen wij de verzekering stoppen of de premie laten incasseren. De incassokosten zijn dan voor uw rekening.

U blijft altijd verplicht om de premie te betalen!

Kunnen de voorwaarden en/of de premie veranderen?

Wij kunnen de premie of voorwaarden van uw verzekering aanpassen. U krijgt dan in ieder geval één maand van tevoren hierover bericht van ons. U kunt de verzekering stoppen als u het met de aanpassing niet eens bent.

5 Hoelang heeft u om uw schade te claimen?

Wanneer moet u uw claim indienen?

U moet binnen 3 jaar uw claim indienen. Deze termijn begint op de dag nadat u wist of had kunnen weten dat u een claim kunt indienen. Als u uw claim te laat indient, heeft u geen recht op een uitkering.

Hoelang mag u nog reageren als wij een claim afwijzen?

U moet binnen 3 jaar melden dat u niet akkoord gaat met onze afwijzing.

Deze termijn begint op de dag nadat u wist dat wij uw claim afwijzen. Na 3 jaar stopt uw recht op een uitkering.

Wat doen wij bij schade?

Wij kunnen in een feitenonderzoek de aard en omvang van de schade controleren. Geeft dat onvoldoende duidelijkheid? Of een vermoeden van fraude? Dan kunnen wij een persoonlijk onderzoek doen. Wij houden ons daarbij aan de Gedragscode Persoonlijk Onderzoek 2012. Het raadplegen van internetgegevens kan onderdeel zijn van ons onderzoek.

6 Hoe gaan wij om met uw privacy?

Natuurlijk respecteren wij uw privacy.

De gegevens die u aan ons meldt bij uw aanvraag, gebruiken wij voor:

- de acceptatie en uitvoering van deze verzekering;
- statistische analyses;
- marketingdoeleinden;
- het voorkomen en bestrijden van fraude en
- om te voldoen aan wettelijke verplichtingen.

Wij houden ons daarbij aan de Gedragscode Verwerking Persoonsgegevens Financiële Instellingen

(zie www.verzekeraars.nl). Vertel het ons als u vindt dat wij iets hebben gedaan in strijd met deze gedragscode. Voor onze veiligheid en integriteit kunnen wij persoonsgegevens opnemen in onze Gebeurtenisadministratie (GA).

Wat doen wij bij fraude?

Helaas worden wij soms geconfronteerd met (een vermoeden van) fraude. Wij hebben hiervoor een fraudebeheersingsbeleid.

Op onze website <https://www.aegon.nl/overaegon/eerlijk-over-oneerlijkheid> kunt u lezen hoe wij omgaan met fraude.

Wij volgen daarbij het Protocol Verzekeraars & Criminaliteit 2012 en het Protocol Incidentenwaarschuwingssysteem Financiële Instellingen 2013.

Komt u er met ons niet uit?

Meldt uw standpunt dan bij het Klachteninstituut Financiële Dienstverlening (www.kifid.nl).

Wij kunnen opnames maken van de telefoongesprekken, die wij met onze klanten voeren. Hiermee voorkomen wij onnodige administratie en kunnen we samen achteraf vaststellen welke afspraken zijn gemaakt.

Heeft u een rechtsbijstandverzekering via ons bij SRK?

Kijk dan in de Bijzondere Voorwaarden van deze verzekering hoe SRK omgaat met uw privacy.

7 Heeft u een klacht over uw verzekering?

Vertel het ons. Geef uw klacht digitaal door via onze website www.aegon.nl. U kunt ook een brief sturen naar Aegon, Postbus 23020, 8900 MZ Leeuwarden of bel ons 088 - 344 12 34.

Heeft u een klacht over SRK?

Stuur dan een brief aan het SRK-klachtenbureau, Postbus 3020, 2700 LA ZOETERMEER

U bent niet tevreden over de behandeling van uw klacht?

U kunt dan binnen drie maanden nadat wij uw klacht hebben behandeld contact opnemen met de Stichting Klachteninstituut Financiële Dienstverlening (KIFID), Postbus 93257, 2509 AG Den Haag, telefoon (070) 333 89 99, Website www.kifid.nl.

Het Klachteninstituut werkt met een "consumentenbegrip". Afhankelijk van de omvang van de (bedrijfs)activiteiten kan het zijn dat de klacht niet behandeld wordt.

U kunt uw klacht ook voorleggen aan de bevoegde rechter.

Welk recht is op de verzekering van toepassing?

Op de verzekeringsovereenkomst is Nederlands recht van toepassing.

8 Wie bedoelen wij met?

U

De persoon die de verzekeringsovereenkomst met ons heeft gesloten.

Wij

Aegon Schadeverzekering N.V.

Bijzondere Voorwaarden

Module Ziekteverzuim No-Claim

Wat geldt voor deze module?

De module Ziekteverzuim No-Claim is onderdeel van het Aegon Gezond Werkplan. Voor deze module gelden de Algemene Voorwaarden nummer 2200. Daarnaast gelden voor deze module Bijzondere Voorwaarden. Deze leest u hierna.

Kijk ook op www.aegon.nl. Hier vindt u alle voorwaarden.

Wat betekent...?

Achterin deze voorwaarden vindt u een begrippenlijst. Hier leggen wij lastige begrippen uit. Deze begrippen vindt u *schuingedrukt* terug in de tekst.

Inhoud

Artikel 1	Waarvoor bent u verzekerd?
Artikel 2	Onze dienstverlening
Artikel 3	Wanneer krijgt u rechtsbijstand?
Artikel 4	Wanneer krijgt u geen uitkering of stopt de uitkering?
Artikel 5	Hoe bepalen en betalen wij uw uitkering?
Artikel 6	Hoe rekenen wij uw premie uit?
Artikel 7	Hoe berekenen wij de definitieve premie (<i>naverrekening</i>)?
Artikel 8	Hoe en wanneer schakelt u de <i>dienstverlener</i> in?
Artikel 9	Wat doet u als iemand anders aansprakelijk is voor de schade?
Artikel 10	Wordt een werknemer in het buitenland arbeidsongeschikt?
Artikel 11	Wat zijn uw verplichtingen als u schade heeft?
Artikel 12	Wat zijn uw overige verplichtingen?
Artikel 13	Wanneer kunt u de verzekering stoppen?
Artikel 14	Wanneer kunnen wij uw verzekering stoppen?
Artikel 15	Wie kan deelnemen aan deze verzekering?
Artikel 16	Wat betekent...?

1. Waarvoor bent u verzekerd?

Uw werknemer wordt arbeidsongeschikt. Dan moet u het loon maximaal 104 weken doorbetalen. Dat staat in het Burgerlijk Wetboek. Met deze verzekering verzekert u zich tegen de financiële gevolgen hiervan.

1.1 Als uw werknemer arbeidsongeschikt wordt, krijgt u een uitkering. Deze krijgt u maximaal de eerste 104 weken van *arbeidsongeschiktheid*. Uw *eigen risico* trekken wij af van deze 104 weken. Als uw werknemer binnen 28 kalenderdagen opnieuw arbeidsongeschikt wordt, tellen wij de periodes van *arbeidsongeschiktheid* bij elkaar op. Om zo de 104 weken te bepalen.

1.2 Het verzekerd bedrag is een percentage van het uniforme loon. Dit percentage kiest u zelf en staat op uw polisblad. U kunt kiezen om het uniforme loon te verhogen met 25% aan meeverzekerde werkgeverslasten.

Daarnaast geldt:

- U kunt voor de eerste 52 weken van *arbeidsongeschiktheid* een ander percentage van het uniforme loon verzekeren dan voor de tweede 52 weken.
- U kunt per werknemer maximaal € 125.000,- of € 52.766,37 (2016) aan uniform loon verzekeren. Dit maximum kiest u zelf en staat op uw polisblad.

1.3 U betaalt zelf de eerste werkdagen dat uw werknemer arbeidsongeschikt is. Dit heet uw eigen risicoperiode en staat op uw polisblad. Uw *eigen risico* begint op de eerste dag van *arbeidsongeschiktheid* van uw werknemer. En geldt voor elke nieuwe periode van *arbeidsongeschiktheid*. Behalve als hier minder dan 28 kalenderdagen tussen zit.

1.4 Uw werknemer is arbeidsongeschikt. Welke uitkering krijgt u?

- Is uw *eigen risico* voorbij? Dan krijgt u per werkdag dat uw werknemer arbeidsongeschikt is, 1/261ste deel van het bedrag dat u voor die werknemer verzekerd heeft.
- Is uw werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt? Dan vermenigvuldigen wij het verzekerd bedrag eerst met het arbeidsongeschiktheidspercentage.
- U krijgt altijd minimaal het minimumloon dat geldt voor uw arbeidsongeschikte werknemer.
- Gaat uw werknemer op advies van de bedrijfsarts (voor een deel) weer op therapeutische basis aan het werk? Dan krijgt u (voor dat deel) nog maximaal zes weken een uitkering.

Overlijdt uw werknemer? Dan vergoeden wij de overlijdensuitkering. U krijgt 1/12e deel van het bedrag dat u voor die werknemer verzekerd heeft.

2. Onze dienstverlening

2.1 Onze Gezonde Aanpak

Als ondernemer en werkgever bent u op zoek naar continuïteit voor uw bedrijf. Verzuim en arbeidsongeschiktheid vormen een risico voor deze continuïteit. Naast financiële dekking biedt Aegon daarom ook de Gezonde Aanpak.

Met onze Gezonde Aanpak stellen wij u in staat uw arbeidsongeschiktheidsrisico's te beheersen. Wij ondersteunen u bij langdurige arbeidsongeschiktheid van een werknemer met een casemanager re-integratie. Waardoor u zelf geen re-integratiemanager hoeft te zijn, maar gewoon kunt blijven ondernemen.

Onze ondersteuning bestaat onder andere uit:

- regelmatig bellen als uw werknemer na negen weken nog arbeidsongeschikt is.
- adviseren over uw loondoorbetalingsverplichting, verzuimbegeleiding en re-integratie.

2.2 Melden arbeidsongeschiktheid

Om u goed te kunnen ondersteunen, moet u uw arbeidsongeschikte werknemer bij ons melden. Dat doet u binnen twee werkdagen nadat de arbeidsongeschiktheid is ingegaan. Dit geldt ook voor wijzigingen in de arbeidsongeschiktheid en hersteldmeldingen. Alle meldingen doet u online via ons werkgeversportaal.

2.3 Uitbesteden verzuim- en re-integratiedienstverlening

Wij kunnen de verzuim- en re-integratiedienstverlening uitbesteden aan een dienstverlener. Deze dienstverlener kan een externe partij zijn of een aparte afdeling/onderdeel van Aegon. De dienstverlener helpt u en uw werknemer met het nakomen van uw wettelijke verplichtingen volgens bijvoorbeeld de Wet verbetering poortwachter, de Ziektewet en de Wet WIA.

2.4 Gegevensaanlevering

U geeft de dienstverlener alle informatie die nodig is voor de ondersteuning. De dienstverlener vraagt alleen informatie die u als werkgever mag hebben van de arbeidsongeschikte werknemer. U vertelt uw werknemer welke gegevens u aan de dienstverlener geeft. De dienstverlener mag en wil dus geen gegevens krijgen over medisch onderzoek en/of behandeling. Bijvoorbeeld informatie

- over de diagnose en de behandeling;
- over de oorzaak en aard van de ziekte/aandoening;
- waaruit de diagnose en/of de aard en oorzaak van de ziekte/aandoening is af te leiden;
- over de interventie die nodig is voor het wegnemen of verminderen van de beperkingen dan wel voor het vinden van arbeid of het aanpassen van de arbeid.

2.5 Privacy

De dienstverlener verwerkt gegevens van uw werknemers. Dit doet de dienstverlener voor u en met uw akkoord. Alle informatie die u aan de dienstverlener geeft, wordt verwerkt zoals afgesproken in de Wet bescherming persoonsgegevens en de Gedragscode Verwerking Persoonsgegevens Financiële Instellingen. De dienstverlener:

- heeft alleen gegevens die u als werkgever mag hebben.
- geeft alleen gegevens aan ons door die u als werkgever aan ons mag doorgeven.
- stelt hoge eisen aan de beveiliging van de persoonsgegevens van uw werknemers door het
 - nemen van technische maatregelen;
 - zorgen dat alleen de mensen die dat mogen toegang krijgen tot de gegevens;
 - houden aan het beleid voor informatiebeveiliging van Aegon;
 - regelmatig laten controleren of de systeembeveiliging en de beheersmaatregelen nog voldoen aan alle eisen.

3. Wanneer krijgt u rechtsbijstand?

3.1 Wij helpen u in de volgende gevallen:

- U heeft een juridisch geschil over (de uitvoering van) de Wet verbetering poortwachter. U bent het niet eens met het UWV en/of CWI. SRK Rechtsbijstand helpt u hierbij.
- U hebt een juridisch geschil met een werknemer over zijn *arbeidsongeschiktheid*. Deze werknemer heeft recht op loondoorbetaling. SRK geeft u daarover een juridisch advies. Dat doen zij als er sprake is van *arbeidsongeschiktheid*, één keer per geval per jaar.
- Iemand anders is wettelijk aansprakelijk voor het feit dat uw werknemer niet kan werken. SRK verhaalt voor u dan de loon- en re-integratiekosten van uw arbeidsongeschikte werknemer, inclusief de kosten van het verhalen zelf. Dat doet SRK Rechtsbijstand alleen als zij heeft vastgesteld dat die andere inderdaad aansprakelijk is.
- U hebt een geschil met een werknemer over uw loondoorbetalingsverplichting aan deze werknemer. SRK helpt u hierbij.

- 3.2 In de volgende gevallen bent u niet verzekerd voor juridische geschillen:
- De gebeurtenis vond plaats voor de ingangsdatum van de verzekering of na de datum waarop de verzekering stopte.
 - U bent niet verzekerd voor de gebeurtenis.
 - U kon de gebeurtenis zien aankomen op het moment dat u de verzekering afsloot.
 - U meldt de gebeurtenis meer dan 12 maanden nadat het gebeurde. Dit mag nooit langer dan 6 maanden zijn nadat de verzekering is gestopt.
-
- 3.3 De Stichting Schaderegelingkantoor voor Rechtsbijstandverzekering (SRK) geeft het advies en de rechtsbijstand. SRK is een onafhankelijke en gespecialiseerde uitvoerder van rechtsbijstand. Wij garanderen u dat SRK de verplichtingen nakomt die u in dit artikel leest.
- 3.4 Meldt u een zaak aan? Dan behandelen de eigen medewerkers van SRK de zaak. Dit kunnen ook advocaten zijn die bij SRK werken.
- 3.5 Denkt SRK dat er een redelijke kans is op succes? Dan blijft zij de rechtsbijstand geven. Denkt SRK niet dat zij succesvol zal zijn? Dan legt SRK dit aan u uit en stopt zij de rechtsbijstand.
- 3.6 Ook SRK wil graag dat u tevreden bent. Maar natuurlijk kan het voorkomen dat u ergens niet tevreden over bent. Laat het hun dan weten. Stuur een brief naar:
SRK-klachtenbureau, Postbus 3020, 2700 LA Zoetermeer of per email aan klachten@srk.nl

4. Wanneer krijgt u geen uitkering of stopt de uitkering?

- 4.1 In de volgende gevallen krijgt u geen uitkering of stopt uw uitkering:
- Uw werknemer was al arbeidsongeschikt voordat deze verzekering voor hem inging. Zodra deze werknemer 28 kalenderdagen volledig arbeidsgeschikt is, heeft u dekking voor hem op deze verzekering.
 - Uw werknemer is niet arbeidsongeschikt.
 - Als de *arbeidsongeschiktheid* is ontstaan, bevordert of erger geworden door opzet van uw werknemer.
 - Als de *arbeidsongeschiktheid* is ontstaan, bevordert of erger geworden door opzet of grove schuld van uzelf.
 - U heeft recht op een uitkering volgens de Ziektewet door het UWV. Omdat uw werknemer niet kan werken door bijvoorbeeld een orgaandonatie, zwangerschap of bevalling. Dat zijn 'Vangnetgevallen'. Deze uitkering trekken wij af van onze uitkering.
 - Uw werknemer kan een beroep doen op de 'No-Riskpolis' uit artikel 29b of d van de Ziektewet. Deze Ziektewetuitkering trekken wij af van onze uitkering.
 - U of uw werknemer werkt de eerste 104 weken niet genoeg mee aan het herstel volgens de Wet verbetering poortwachter.
 - U bent uw verplichtingen uit de Wet verbetering poortwachter niet nagekomen. U heeft uw arbeidsongeschikte werknemer bijvoorbeeld te laat aangemeld bij het UWV. Daarom moet u langer dan 104 weken loon doorbetalen.
 - U of uw werknemer krijgt een uitkering uit een andere wettelijke arbeidsongeschiktheidsverzekering. Bijvoorbeeld de WIA. Deze uitkering trekken wij af van onze uitkering.
 - Uw werknemer heeft verlof volgens de Wet arbeid en zorg.
 - U bent niet verplicht om loon door te betalen. Bijvoorbeeld omdat uw werknemer zijn genezing belemmert of vertraagt. Of hij weigert om passend werk te doen.
 - U weigert om passende arbeid aan te bieden. Terwijl de *dienstverlener* u daarom vraagt.
 - U heeft uw premie niet (volledig) betaald. Daarom bent u tijdelijk niet verzekerd.
 - Uw verplichting om loon door te betalen stopt. Bijvoorbeeld omdat uw werknemer uit dienst gaat.
 - Uw werknemer wordt 70 jaar.
 - Uw werknemer wordt arbeidsongeschikt nadat deze module is gestopt.
- 4.2 Heeft u een meningsverschil of conflict met uw werknemer? En kan uw werknemer daarom niet werken? Dan krijgt u geen uitkering voor die werknemer als:
- uw werknemer niet wil werken, maar uw *dienstverlener* vindt dat hij dat wel kan.
 - u het niet goed vindt dat uw werknemer op zijn werk komt.
- 4.3 Uw uitkering loopt door als de eerste dag van *arbeidsongeschiktheid* van uw werknemer ligt voor de datum waarop de verzekering stopt. Wij keren dan uit alsof de verzekering nog loopt.

5. Hoe bepalen en betalen wij uw uitkering?

- 5.1 Voor het bepalen van uw uitkering volgen wij de Algemene en Bijzondere Voorwaarden zoals die golden op de eerste dag van *arbeidsongeschiktheid* van uw werknemer. Veranderingen in de wet- en/of regelgeving kunnen niet leiden tot het verhogen van (lopende) uitkeringen.

- 5.2 U meldt uw arbeidsongeschikte werknemer online bij ons via ons werkgeversportaal binnen twee werkdagen nadat de *arbeidsongeschiktheid* is ingegaan. Via ons werkgeversportaal meldt u ook wijzigingen in de melding van de arbeidsongeschikte werknemer en het herstel van de arbeidsongeschikte werknemer.
Heeft uw *dienstverlener* een aansluiting op ons werkgeversportaal? Dan krijgt uw *dienstverlener* via ons portaal uw ziek- en herstelmeldingen door.
Meldt u de *arbeidsongeschiktheid* niet of later? Dan is de eerste dag van *arbeidsongeschiktheid* de dag waarop wij uw melding kregen. Wij kijken naar deze datum om uw uitkering te bepalen. U krijgt maximaal 104 weken een uitkering. Deze termijn gaat wel in op de eerste dag waarop de werknemer arbeidsongeschikt werd.
- 5.3 Aan het eind van het jaar geeft u ons alle informatie die wij nodig hebben om te bepalen wat uw definitieve schade is. Dat doet u volgens artikel 7 van deze voorwaarden.
- 5.4 U krijgt iedere maand een *voorschot* van ons.

6. Hoe rekenen wij uw premie uit?

- 6.1 Uw premie is het verzekerd bedrag (plus eventueel werkgeverslasten) keer het *jaarlijkse premiepercentage*.
- 6.2 Het premiepercentage rekenen wij op drie momenten uit:
- aan het begin van uw verzekering;
 - als u uw verzekering verlengt;
 - per kalenderjaar.
- 6.3 Om het percentage bij het begin en bij het verlengen uit te rekenen, kijken wij naar informatie over minimaal de laatste twee jaar. Wij kijken in ieder geval naar:
- het verzuim dat de *dienstverlener* noteert;
 - de activiteiten van uw bedrijf;
 - de leeftijden van uw werknemers;
 - het gemiddelde verzuim in de branche;
 - de dekking die u heeft gekozen.
- Bent u uw verplichtingen voor de *naverrekening* niet goed nagekomen? Dan houden we als we de premie bepalen ook rekening met de op basis van artikel 7.4 genomen maatregelen.
- 6.4 Om het *jaarlijkse premiepercentage* uit te rekenen, kijken wij naar het percentage bij het begin of bij het verlengen. Daarnaast kijken wij naar uw trede op de bonus-malusladder.
- 6.5 Tijdens de looptijd van het contract is het *jaarlijkse premiepercentage* gelijk aan het percentage van het vorige jaar. Dit geldt zolang wij het definitieve *jaarlijkse premiepercentage* nog niet weten. Bijvoorbeeld omdat wij uw gegevens voor de *naverrekening* nog niet hebben.

6.6 Om het *jaarlijkse premiepercentage* uit te rekenen, gebruiken wij de volgende bonus-malusladder:

Na ieder verzekeringsjaar gaat u naar een andere trede. U begint uw contract in trede 5:					
Uw bonus-malustrede is:	U betaalt van het <i>initiële premiepercentage</i> :	Vanuit trede gaat u zonder uitkering naar trede:	... gaat u na een uitkering van maximaal 70% van de definitieve premie naar trede:	... gaat u na een uitkering van meer dan 70% van de definitieve premie naar trede:
1	140%	1	2	1	1
2	130%	2	3	2	1
3	120%	3	4	3	1
4	110%	4	5	4	2
5	100%	5	6	5	3
6	95%	6	7	6	4
7	90%	7	8	7	5
8	85%	8	9	8	6
9	80%	9	10	9	7
10	80%	10	11	10	8
11	80%	11	11	11	9

- 6.7 Bepalen wij uw trede op de bonus-malusladder? Dan kijken wij alleen naar de eerste 52 weken dat uw werknemer arbeidsongeschikt is.
- 6.8 Aan het begin van het contract komt u altijd in trede 5.
- 6.9 Verlengt u het contract? Dan houdt u uw nieuwe trede op de bonus-malusladder na *naverrekening*. Behalve als u dan op trede 1 of 2 zou komen. Dan begint u de nieuwe contracttermijn weer op trede 5.
- 6.10 Uw definitieve premie over het vorige jaar is:
- de werkelijke loonsom na *naverrekening* (plus eventueel werkgeverslasten) keer:
 - het *jaarlijkse premiepercentage*.
- Deze premie verrekenen wij met de premie die u al heeft betaald over dat kalenderjaar.
- 6.11 Gaat uw module in na 1 maart? Dan stellen wij het percentage opnieuw vast op 1 januari van het volgend jaar. Dat doen wij volgens artikel 6.2. De bonus-malusregeling geldt dan nog niet. U blijft daarom in trede 5.

7. Hoe berekenen wij de definitieve premie (naverrekening)?

- 7.1 Na afloop van een kalenderjaar berekenen wij de definitieve premie over dat jaar. Ook stellen wij dan de *voorschotpremie* vast voor het lopende kalenderjaar. Hiervoor hebben wij informatie van u nodig. U bent verplicht ons deze informatie na het eind van het kalenderjaar te geven.
- 7.2 U geeft ons deze informatie door uw werknemergegevens in ons werkgeversportaal te actualiseren. Van alle werknemers die in het afgelopen kalenderjaar in of uit dienst zijn getreden, geeft u ook de datum van in- of uitdiensttreding aan ons door. Daarna bepalen wij de definitieve premie over het afgelopen kalenderjaar.
- 7.3 Heeft uw *dienstverlener* geen aansluiting op ons werkgeversportaal? En claimt u schade over het afgelopen kalenderjaar? Of heeft u dat gedaan? Dan stuurt u ons een opgave van en door uw *dienstverlener* over uw verzuim in het afgelopen kalenderjaar.

- 7.4 U actualiseert uw werknemergegevens voor 1 juni. Daarmee voorkomt u dat wij de volgende maatregelen kunnen nemen:
- Wij verhogen het premiepercentage met maximaal 25%. Dat doen wij per 1 januari van het jaar waarin wij de opgave hadden moeten krijgen.
 - Wij beëindigen de verzekering per 1 januari van het jaar dat volgt op het jaar waarin wij de opgave hadden moeten krijgen.
 - Wij stoppen het uitkeren aan u van voorschotten.
 - Wij eisen onze voorschotten aan u over het lopende en het vorige kalenderjaar terug.

- 7.5 Komt een werknemer bij u in dienst? Of gaat hij uit dienst? Dan geeft u dit aan ons door bij de *naverrekening*. Deze wijzigingen hoeft u niet tussentijds door te geven, behalve als u uw werknemer arbeidsongeschikt moet melden. Meldt u een werknemer niet bij de *naverrekening* of zoveel eerder als hij arbeidsongeschikt wordt bij ons aan? Dan is de werknemer niet verzekerd zolang u deze niet bij ons aanmeldt.

U betaalt premie vanaf het moment dat een werknemer bij u in dienst komt tot het moment dat hij weer uit dienst treedt. Komt een werknemer in de loop van het jaar bij u in dienst? Dan moet u voor deze werknemer dus premie bijbetalen. Gaat een werknemer in de loop van een jaar uit dienst? Dan krijgt u voor deze werknemer premie terug. Dit verrekenen wij bij de *naverrekening*. Dit geldt ook als het jaarsalaris tussendoor verandert.

- 7.6 Veranderen tussendoor de jaarsalarissen, bedrijfsactiviteiten, werkzaamheden, leeftijden of de wettelijke bedragen? Dan passen wij de premie of het verzekerd bedrag tussendoor niet aan. Dat doen wij alleen als wij de verandering groot vinden. Bijvoorbeeld als wij door deze verandering de voorwaarden of het premiepercentage van uw verzekering willen aanpassen. Of als door de verandering de *verzekerde* loonsom met meer dan 25% stijgt of daalt.
- 7.7 Werkt een van uw werknemers langer dan twaalf maanden in het buitenland? Dan geeft u dat aan ons door. Wij bekijken dan opnieuw de premie en voorwaarden voor deze werknemer.

8. Hoe en wanneer schakelt u de dienstverlener in?

- 8.1 U bent verplicht samen te werken met een *dienstverlener*. U kiest de *dienstverlener* zelf. Of u sluit onze module Aegon Zorgmanagement.
- 8.2 Kiest u zelf een *dienstverlener*? Dan voldoet uw overeenkomst minimaal aan deze eisen:
- U meldt uw arbeidsongeschikte werknemer bij de *dienstverlener*. Dat doet u binnen twee werkdagen nadat de werknemer arbeidsongeschikt werd.
 - De *dienstverlener* neemt contact op met uw werknemer. Dat doet de *dienstverlener* binnen vijf werkdagen na de eerste dag van *arbeidsongeschiktheid*. Dat kan telefonisch of met een persoonlijk bezoek. Een verklaring van u of de werknemer is niet voldoende.
 - De werknemer heeft een afspraak met de bedrijfsarts of arboverpleegkundige. Zij maken concrete afspraken over een eventuele re-integratie. De afspraak is uiterlijk in de derde week waarin de werknemer arbeidsongeschikt is.
 - De dienstverlening moet voldoen aan de wettelijke verplichtingen. Zoals de Wet verbetering poortwachter.
 - De *dienstverlener* helpt zo goed mogelijk om het verzuim zo laag en kort mogelijk te houden.
- 8.3 Verandert u van *dienstverlener*? Of voldoet uw overeenkomst met de *dienstverlener* niet meer aan onze minimumeisen of de wet? Dan laat u het ons meteen weten.

9. Wat doet u als iemand anders aansprakelijk is voor de schade?

- 9.1 Is iemand anders (voor een deel) aansprakelijk voor de verzuimschade en re-integratiekosten die u heeft gemaakt? Dan doet u het volgende:
- U laat het ons meteen weten dat iemand anders betrokken is.
 - U geeft ons alle informatie die wij nodig hebben om de schade via deze persoon terug te krijgen. Of u helpt ons daarbij. Als dat nodig is, draagt u het recht op de vordering aan ons over. Wij proberen dan uw en onze schade terug te krijgen. Daarvoor bent u bij ons verzekerd.
 - U laat het ons weten als u zelf probeert uw en onze schade van deze persoon terug te krijgen.
 - U laat ons weten wat het resultaat hiervan is.
- 9.2 Is iemand anders aansprakelijk voor de schade? Dan is onze uitkering een *voorschot*. Krijgt u de schade helemaal of voor een deel terug van iemand anders? Dan betaalt u ons *voorschot* helemaal of voor een deel aan ons terug.

10. Wordt een werknemer in het buitenland arbeidsongeschikt?

- 10.1 Wordt een *verzekerde* in het buitenland arbeidsongeschikt? En kan hij hierdoor niet zelf naar Nederland terugkomen? Dan betalen wij de kosten voor het vervoer naar zijn woonplaats. Wij betalen ook de kosten van medische begeleiding die nodig is. Dit heet repatriëringskosten.
- 10.2 Wij betalen geen repatriëringskosten als hiervoor al een andere vergoedingsregeling geldt.

10.3 Doet u een beroep op deze regeling? Dan vraagt u ons zo vroeg mogelijk toestemming hiervoor. Daarvoor belt u met Aegon Schade Service: +31 88 344 00 00.

10.4 Aegon Schade Service beslist of het vervoer nodig is. En welk soort vervoer nodig is.

10.5 U geeft ons alle nota's van het vervoer. Hebben wij alle nota's gekregen? Dan betalen wij de repatriëringskosten. Dat doen wij volgens de voorwaarden van dit artikel.

11. Wat zijn uw verplichtingen als u schade heeft?

11.1 U doet alles wat u kunt om ervoor te zorgen dat uw werknemer weer aan het werk kan. Ook ziet u erop toe dat uw werknemer alles doet om zijn re-integratie te bevorderen.

11.2 U voert een goed verzuim-, controle- en re-integratiebeleid. Dat betekent onder andere het volgende:

- U en uw werknemer komen de wettelijke verplichtingen na volgens bijvoorbeeld de Wet verbetering poortwachter, de Ziektewet en de wet *WIA*.
- Wij kunnen informatie en machtigingen aan u vragen die wij belangrijk vinden. Wij houden ons daarbij aan de geldende wet- en regelgeving, zoals over (medische) privacy. U geeft deze informatie en machtigingen aan ons. U doet dit binnen twee weken nadat wij u daarom vragen.
- Als wij daarom vragen, geeft u ons ook de naam en adresgegevens van uw werknemer. Zodat wij de informatie en machtigingen ook bij de *verzekerde* zelf kunnen opvragen.
- Heeft u de module Aegon Zorgmanagement niet? Dan geeft u ons informatie over de mogelijkheden die uw werknemer heeft om te re-integreren binnen uw bedrijf. Ook laat u zien wat u en de werknemer hieraan al hebben gedaan.

11.3 Overlijdt uw arbeidsongeschikte werknemer? Dan laat u ons dat meteen weten.

11.4 U en uw werknemer houden zich goed aan dit artikel. Doet u of uw (ex-)werknemer dat niet? En schaadt dat onze belangen? Dan kunnen wij de uitkering helemaal of voor een deel weigeren.

12. Wat zijn uw overige verplichtingen?

U informeert ons direct als:

- uw arbeidsvoorwaarden over *arbeidsongeschiktheid* veranderen;
- uw bedrijfsactiviteiten en/of werkzaamheden veranderen;
- er sprake is van een fusie, overname of (ver)koop van bedrijfsonderdelen;
- uw bedrijf tijdelijk of definitief stopt;
- uw bedrijf surseance van betaling heeft aangevraagd of failliet is;
- u geen werknemers meer in dienst heeft;
- uw correspondentieadres wijzigt;
- u van *dienstverlener* verandert.

Wij kunnen dan het premiepercentage en/of de voorwaarden wijzigen, of uw verzekering stoppen. Dat kunnen wij ook doen als u ons niet informeert en wij deze informatie op andere wijze ontvangen.

Informeert u ons niet? En schaadt dat onze belangen? Dan kunnen wij onze uitkering (voor een deel) weigeren of terugeisen.

13. Wanneer kunt u de verzekering stoppen?

13.1 Verhogen wij uw premiepercentage tussentijds met meer dan 25%? Dan mag u de verzekering stoppen.

13.2 U zegt de verzekering op binnen dertig dagen nadat wij de verandering bekend hebben gemaakt. Daarvoor stuurt u ons een brief. Uw verzekering stopt dan op de datum dat de verhoging ingaat. Zit er minder dan dertig dagen tussen het moment van informeren en de ingangsdatum van de verhoging? Dan stopt uw verzekering dertig dagen nadat wij u informeerden over de verandering.

14. Wanneer kunnen wij uw verzekering stoppen?

14.1 Heeft u geen werknemers meer in dienst? Dan kunnen wij uw module Ziekteverzuim No-Claim beëindigen. Deze module eindigt dan op de datum dat uw laatste werknemer uit dienst ging.

14.1 Heeft u 150 of meer werknemers in dienst? Dan kunnen wij u een voorstel doen voor omzetting naar onze module Ziekteverzuim Stop-Loss. Gaat u niet akkoord met deze omzetting? Dan meldt u ons dit binnen 30 kalenderdagen na ontvangst van ons voorstel. Wij beëindigen uw module Ziekteverzuim No-Claim dan op de in ons voorstel genoemde omzettingsdatum.

15. Wie kan deelnemen aan deze verzekering?

U verzekert al uw werknemers die in aanmerking komen voor deze verzekering.

16 Wat betekent ...?

Arbeidsongeschiktheid

Wij spreken van arbeidsongeschiktheid als de verzekerde arbeidsongeschikt is volgens het Burgerlijk Wetboek.

Dienstverlener

Een gecertificeerde arbodienst, BIG-geregistreerde bedrijfsarts of andere door Aegon goedgekeurde dienstverlening die u en uw werknemer ondersteunt bij de uitvoering van de verplichtingen uit de Wet verbetering poortwachter, de Ziektewet en/of de WIA.

Eigen risico

U betaalt zelf de eerste werkdagen dat uw werknemer arbeidsongeschikt is. Dit heet uw eigen risicoperiode. Uw eigen risico begint op de eerste dag dat uw werknemer arbeidsongeschikt is. En geldt voor elke nieuwe periode van arbeidsongeschiktheid. Behalve als hier minder dan 28 dagen tussen zit.

Initiële premiepercentage

Het premiepercentage zonder dat wij rekening houden met de bonus-malusladder.

Jaarlijkse premiepercentage

Het premiepercentage waarbij wij rekening houden met de bonus-malusladder.

Naverrekening

U geeft ons elk jaar door wat uw definitieve loonsom is over het vorige kalenderjaar. Ook geeft u door hoeveel werknemers u heeft op 31 december van het vorige kalenderjaar. Met deze informatie berekenen wij uw definitieve premie over het vorige kalenderjaar. De gegevens gebruiken wij ook om de premie voor het huidige kalenderjaar opnieuw te berekenen.

UWV

Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen.

Verzekerde

De werknemer die met de werkgever (verzekeringnemer) een arbeidsovereenkomst heeft. Of een arbeidsverhouding die daaraan gelijk staat (volgens het Burgerlijk Wetboek). Deze werknemer is verplicht verzekerd volgens de WIA. Dus geen werknemers die volgens het UWV directeur-groootaandeelhouder (DGA) zijn.

Voorschot

Voorlopige uitkering.

Voorschotpremie

Jaarlijkse premie voor naverrekening.

WIA

Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

Bijzondere Voorwaarden

Module Ziekteverzuim Stop-Loss

Wat geldt voor deze module?

De module Ziekteverzuim Stop-Loss is onderdeel van het Aegon Gezond Werkplan. Voor deze module gelden de Algemene Voorwaarden nummer 2200. Daarnaast gelden voor deze module Bijzondere Voorwaarden. Deze leest u hierna.

Kijk ook op www.aegon.nl. Hier vindt u alle voorwaarden.

Wat betekent ...?

Achterin deze voorwaarden vindt u een begrippenlijst. Hier leggen we lastige begrippen uit. Deze begrippen vindt u *schuingedrukt* terug in de tekst.

Inhoud

Artikel 1	Waarvoor bent u verzekerd?
Artikel 2	Onze dienstverlening
Artikel 3	Wanneer krijgt u rechtsbijstand?
Artikel 4	Wanneer bent u niet verzekerd?
Artikel 5	Hoe bepalen en betalen we uw uitkering?
Artikel 6	Hoe rekenen we uw premie uit?
Artikel 7	Hoe berekenen wij de definitieve premie (<i>naverrekening</i>)?
Artikel 8	Hoe en wanneer schakelt u de <i>dienstverlener</i> in?
Artikel 9	Wat doet u als iemand anders aansprakelijk is voor de schade?
Artikel 10	Wordt een werknemer in het buitenland arbeidsongeschikt?
Artikel 11	Wat zijn uw verplichtingen als u schade heeft?
Artikel 12	Wat zijn uw overige verplichtingen?
Artikel 13	Wanneer kunt u de verzekering stoppen?
Artikel 14	Wanneer kunnen wij uw verzekering stoppen?
Artikel 15	Wie kan deelnemen aan deze verzekering?
Artikel 16	Wat betekent ...?

1. Waarvoor bent u verzekerd?

Uw werknemer wordt arbeidsongeschikt. Dan moet u het loon maximaal 104 weken doorbetalen. Dat staat in het Burgerlijk Wetboek. Met deze verzekering verzekert u zich tegen de financiële gevolgen hiervan.

1.1 Als uw werknemer arbeidsongeschikt wordt, krijgt u een uitkering. Deze krijgt u maximaal de eerste 104 weken van *arbeidsongeschiktheid*. Is uw werkgever minder dan 28 kalenderdagen beter? Dan tellen we de periodes van *arbeidsongeschiktheid* bij elkaar op. Om zo de 104 weken te bepalen.

1.2 Het verzekerd bedrag is een percentage van het uniforme loon. Dit percentage kiest u zelf en staat op uw polisblad. U kunt kiezen om het uniforme loon te verhogen met 25% aan meeverzekerde werkgeverslasten.

Daarnaast geldt:

- U kunt voor de eerste 52 weken van *arbeidsongeschiktheid* een ander percentage verzekeren dan voor de tweede 52 weken.
- U kunt per werknemer maximaal € 125.000,- of € 52.766,37 (2016) aan uniform loon verzekeren. Dit maximum kiest u zelf en staat op uw polisblad.

1.3 U kiest voor een 'eigen behoudpercentage'. Dit percentage staat op uw polisblad en vermenigvuldigen we met de verzekerde loonsom. Dit heet het *eigen behoud*. Hoe stellen we uw eigen behoudpercentage vast? Daarvoor kijken we naar uw gemiddelde verzuimpercentage over de afgelopen jaren. Daar leggen we een opslag op. Hoe hoger de opslag, hoe lager uw premiepercentage.

1.4 Het eigen behoudpercentage stellen we ieder jaar opnieuw vast. We kijken daarvoor naar informatie van de *dienstverlener*: wat was uw verzuim over de laatste twee jaar?

1.5 Uw werknemer is arbeidsongeschikt. Welke uitkering krijgt u? Uw uitkering is uw totale loonschade in een jaar. Hiervan trekken wij eerst uw *eigen behoud* voor dat jaar af. Wij betalen per kalenderjaar maximaal vijf keer het *eigen behoud*.

- 1.6** Wat is uw loonschade?
- Uw loonschade is per werkdag dat uw werknemer arbeidsongeschikt is, 1/261ste deel van het bedrag dat u voor die werknemer verzekerd heeft. De loonschade van een verzuimde werkdag telt mee voor het kalenderjaar waarin deze werkdag valt.
 - Is uw werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt? Dan vermenigvuldigen we het verzekerd bedrag eerst met het arbeidsongeschiktheidspercentage.
 - Het verzekerd bedrag is altijd minimaal het minimumloon dat geldt voor uw arbeidsongeschikte werknemer.
 - Overlijdt een werknemer? Dan is uw loonschade 1/12 deel van het bedrag dat voor die werknemer verzekerd is.
 - Gaat uw werknemer op advies van de bedrijfsarts (voor een deel) weer op therapeutische basis aan het werk? Dan nemen we (voor dat deel) nog maximaal zes weken uw loonschade voor die werknemer mee.

2. Onze dienstverlening

2.1 Onze Gezonde Aanpak

Als ondernemer en werkgever bent u op zoek naar continuïteit voor uw bedrijf. Verzuim en arbeidsongeschiktheid vormen een risico voor deze continuïteit. Naast financiële dekking biedt Aegon daarom ook de Gezonde Aanpak.

Met onze Gezonde Aanpak stellen wij u in staat uw arbeidsongeschiktheidsrisico's te beheersen. Wij ondersteunen u bij langdurige arbeidsongeschiktheid van een werknemer met een casemanager re-integratie. Waardoor u zelf geen re-integratiemanager hoeft te zijn, maar gewoon kunt blijven ondernemen.

Onze ondersteuning bestaat onder andere uit:

- regelmatig bellen als uw werknemer na negen weken nog arbeidsongeschikt is.
- adviseren over uw loondoorbetalingsverplichting, verzuimbegeleiding en re-integratie.

2.2 Melden arbeidsongeschiktheid

Om u goed te kunnen ondersteunen, moet u uw arbeidsongeschikte werknemer bij ons melden. Dat doet u binnen twee werkdagen nadat de arbeidsongeschiktheid is ingegaan. Dit geldt ook voor wijzigingen in de arbeidsongeschiktheid en herstelmeldingen. Alle meldingen doet u online via ons werkgeversportaal.

2.3 Uitbesteden verzuim- en re-integratiedienstverlening

Wij kunnen de verzuim- en re-integratiedienstverlening uitbesteden aan een dienstverlener. Deze dienstverlener kan een externe partij zijn of een aparte afdeling/onderdeel van Aegon. De dienstverlener helpt u en uw werknemer met het nakomen van uw wettelijke verplichtingen volgens bijvoorbeeld de Wet verbetering poortwachter, de Ziektewet en de Wet WIA.

2.4 Gegevensaanlevering

U geeft de dienstverlener alle informatie die nodig is voor de ondersteuning. De dienstverlener vraagt alleen informatie die u als werkgever mag hebben van de arbeidsongeschikte werknemer. U vertelt uw werknemer welke gegevens u aan de dienstverlener geeft. De dienstverlener mag en wil dus geen gegevens krijgen over medisch onderzoek en/of behandeling. Bijvoorbeeld informatie

- over de diagnose en de behandeling;
- over de oorzaak en aard van de ziekte/aandoening;
- waaruit de diagnose en/of de aard en oorzaak van de ziekte/aandoening is af te leiden;
- over de interventie die nodig is voor het wegnemen of verminderen van de beperkingen dan wel voor het vinden van arbeid of het aanpassen van de arbeid.

2.5 Privacy

De dienstverlener verwerkt gegevens van uw werknemers. Dit doet de dienstverlener voor u en met uw akkoord.

Alle informatie die u aan de dienstverlener geeft, wordt verwerkt zoals afgesproken in de Wet bescherming persoonsgegevens en de Gedragscode Verwerking Persoonsgegevens Financiële Instellingen. De dienstverlener:

- heeft alleen gegevens die u als werkgever mag hebben.
- geeft alleen gegevens aan ons door die u als werkgever aan ons mag doorgeven.
- stelt hoge eisen aan de beveiliging van de persoonsgegevens van uw werknemers door het
 - nemen van technische maatregelen;
 - zorgen dat alleen de mensen die dat mogen toegang krijgen tot de gegevens;
 - houden aan het beleid voor informatiebeveiliging van Aegon;
 - regelmatig laten controleren of de systeembeveiliging en de beheersmaatregelen nog voldoen aan alle eisen.

3. Wanneer krijgt u rechtsbijstand?

3.1 Wij helpen u in de volgende gevallen:

- U heeft een juridisch geschil over (de uitvoering van) de Wet verbetering poortwachter. U bent het niet eens met het UWV en/of CWI. SRK Rechtsbijstand helpt u hierbij.
- U hebt een juridisch geschil met een werknemer over zijn *arbeidsongeschiktheid*. Deze werknemer heeft recht op loondoorbetaling. SRK geeft u daarover een juridisch advies. Dat doen zij als er sprake is van *arbeidsongeschiktheid*, één keer per geval per jaar.
- Iemand anders is wettelijk aansprakelijk voor het feit dat uw werknemer niet kan werken. SRK verhaalt voor u dan de loon- en re-integratiekosten van uw arbeidsongeschikte werknemer, inclusief de kosten van het verhalen zelf. Dat doet SRK Rechtsbijstand alleen als zij heeft vastgesteld dat die andere inderdaad aansprakelijk is.
- U hebt een geschil met een werknemer over uw loondoorbetalingsverplichting aan deze werknemer. SRK helpt u hierbij.

3.2 In de volgende gevallen bent u niet verzekerd voor juridische geschillen:

- De gebeurtenis vond plaats voor de ingangsdatum van de verzekering of na de datum waarop de verzekering stopte.
- U bent niet verzekerd voor de gebeurtenis.
- U kon de gebeurtenis zien aankomen op het moment dat u de verzekering afsloot.
- U meldt de gebeurtenis meer dan 12 maanden nadat het gebeurde. Dit mag nooit langer dan 6 maanden zijn nadat de verzekering is gestopt.

3.3 De Stichting Schaderegelingkantoor voor Rechtsbijstandverzekering (SRK) geeft het advies en de rechtsbijstand. SRK is een onafhankelijke en gespecialiseerde uitvoerder van rechtsbijstand. Wij garanderen u dat SRK de verplichtingen nakomt die u in dit artikel leest.

3.4 Meldt u een zaak aan? Dan behandelen de eigen medewerkers van SRK de zaak. Dit kunnen ook advocaten zijn die bij SRK werken.

3.5 Denkt SRK dat er een redelijke kans is op succes? Dan blijft zij de rechtsbijstand geven. Denkt SRK niet dat zij succesvol zal zijn? Dan legt SRK dit aan u uit en stopt zij de rechtsbijstand.

3.6 Ook SRK wil graag dat u tevreden bent. Maar natuurlijk kan het voorkomen dat u ergens niet tevreden over bent. Laat het hun dan weten. Stuur een brief naar:
SRK-klachtenbureau, Postbus 3020, 2700 LA Zoetermeer of per email aan klachten@srk.nl

4. Wanneer bent u niet verzekerd?

4.1 In de volgende gevallen is uw loonschade niet (langer) verzekerd:

- Uw werknemer was al arbeidsongeschikt voordat deze verzekering voor hem inging. Zodra deze werknemer 28 kalenderdagen volledig arbeidsgeschikt is, heeft u dekking voor hem op deze verzekering.
- Uw werknemer is niet arbeidsongeschikt.
- Als de *arbeidsongeschiktheid* is ontstaan, bevordert of erger geworden door opzet van uw werknemer.
- Als de *arbeidsongeschiktheid* is ontstaan, bevordert of erger geworden door opzet of grove schuld van uzelf.
- U heeft recht op een uitkering volgens de Ziektewet. Omdat uw werknemer niet kan werken door bijvoorbeeld een orgaantransplantatie, zwangerschap of bevalling. Dat zijn 'Vangnetgevallen'. Deze uitkering trekken wij af van uw loonschade.
- Uw werknemer kan een beroep doen op de 'No-Riskpolis' uit artikel 29b of d van de Ziektewet. Deze Ziektewetuitkering trekken wij af van uw loonschade.
- U of uw werknemer werkt de eerste 104 weken niet genoeg mee aan het herstel volgens de Wet verbetering poortwachter.
- U bent uw verplichtingen uit de Wet verbetering poortwachter niet nagekomen. U heeft uw arbeidsongeschikte werknemer bijvoorbeeld te laat aangemeld bij het UWV. Daarom moet u langer dan 104 weken loon doorbetalen.
- U of uw werknemer krijgt een uitkering uit een andere wettelijke arbeidsongeschiktheidsverzekering. Bijvoorbeeld de WIA. Deze uitkering trekken wij af van uw loonschade.
- Uw werknemer heeft verlof volgens de Wet arbeid en zorg.
- U bent niet verplicht om loon door te betalen. Bijvoorbeeld omdat uw werknemer zijn genezing belemmert of vertraagt. Of hij weigert om passend werk te doen.
- U weigert om passende arbeid aan te bieden. Terwijl de *dienstverlener* u daarom vraagt.
- U heeft uw premie niet (volledig) betaald. Daarom bent u tijdelijk niet verzekerd.
- Uw verplichting om loon door te betalen stopt. Bijvoorbeeld omdat uw werknemer uit dienst gaat.
- Uw werknemer wordt 70 jaar.
- Uw werknemer wordt arbeidsongeschikt nadat deze module is gestopt.

4.2 Heeft u een meningsverschil of conflict met uw werknemer? En kan uw werknemer daarom niet werken? Dan is uw loonschade voor die werknemer niet verzekerd als:

- uw werknemer niet wil werken, maar uw *dienstverlener* vindt dat hij dat wel kan.
- u het niet goed vindt dat uw werknemer op zijn werk komt.

4.3 Loonschade die ontstaat of doorgaat nadat deze verzekering is gestopt, is niet gedekt.

5. Hoe bepalen en betalen we uw uitkering?

- 5.1 Voor het bepalen van uw uitkering volgen wij de Algemene en Bijzondere Voorwaarden zoals die golden op de eerste dag van *arbeidsongeschiktheid* van uw werknemer. Veranderingen in de wet- en/of regelgeving kunnen niet leiden tot het verhogen van (lopende) uitkeringen.
- 5.2 U meldt uw arbeidsongeschikte werknemer online bij ons via ons werkgeversportaal binnen twee werkdagen nadat de *arbeidsongeschiktheid* is ingegaan. Via ons werkgeversportaal meldt u ook wijzigingen in de melding van de arbeidsongeschikte werknemer en het herstel van de arbeidsongeschikte werknemer.
Heeft uw *dienstverlener* een aansluiting op ons werkgeversportaal? Dan krijgt uw *dienstverlener* via ons portaal uw ziek- en herstelmeldingen door.
Meldt u de *arbeidsongeschiktheid* niet of later? Dan is de eerste dag van *arbeidsongeschiktheid* de dag waarop wij uw melding kregen. Wij kijken naar deze datum om uw uitkering te bepalen. U krijgt maximaal 104 weken een uitkering. Deze termijn gaat wel in op de eerste dag waarop de werknemer arbeidsongeschikt werd.
- 5.3 Wij bepalen uw loonschade. Daarvoor kijken we naar de informatie over:
- de salarissen die u betaalt;
 - de loonschade die u heeft.
- 5.4 Hebben wij uw informatie voor de *naverrekening* voor het hele jaar gekregen? Dan bepalen en betalen we uw loonschade over dat jaar.
- 5.5 Blijkt in de loop van het jaar dat u het *eigen behoud* duidelijk overschrijdt? Dan kunt u een *voorschot* krijgen. Wij krijgen dan informatie van u volgens artikel 5.6.
- 5.6 Aan het eind van het jaar geeft u ons alle informatie die wij nodig hebben om te bepalen wat uw loonschade is. Of dat doet u eerder als wij daarom vragen. Dat doet u volgens artikel 6 van deze voorwaarden.

6. Hoe rekenen we uw premie uit?

- 6.1 Uw premie is het verzekerd bedrag (plus eventueel werkgeverslasten) keer het jaarlijkse premiepercentage.
- 6.2 Het jaarlijkse premiepercentage en het eigen behoudpercentage rekenen we ieder jaar opnieuw uit.
- 6.3 Om de premie en het *eigen behoud* uit te rekenen, kijken we in ieder geval naar:
- het verzuim dat de *dienstverlener* noteert;
 - de activiteiten van uw bedrijf;
 - de leeftijden van uw personeel;
 - het gemiddelde verzuim in uw branche.
- Bent u uw verplichtingen voor de *naverrekening* niet goed nagekomen? Dan houden we als we de premie en het *eigen behoud* bepalen ook rekening met de op basis van artikel 7.4 genomen maatregelen.
- 6.4 Tijdens de looptijd van het contract is het jaarlijkse premiepercentage en het eigen behoudpercentage gelijk aan het percentage van het vorige jaar. Dit geldt zolang we het definitieve premiepercentage en eigen behoudpercentage nog niet weten. Bijvoorbeeld omdat wij uw gegevens voor de *naverrekening* nog niet hebben.
- 6.5 Uw definitieve premie en *eigen behoud* over het vorige jaar is:
- de werkelijke loonsom na *naverrekening* (plus eventueel werkgeverslasten) keer:
 - het jaarlijkse premiepercentage.
- Deze premie verrekenen we met de premie die u al heeft betaald over dat kalenderjaar.

7. Hoe berekenen wij de definitieve premie (naverrekening)?

- 7.1 Na afloop van een kalenderjaar berekenen wij de definitieve premie over dat jaar. Ook stellen wij dan de *voorschotpremie* vast voor het lopende kalenderjaar. Hiervoor hebben wij informatie van u nodig. U bent verplicht ons deze informatie na het eind van het kalenderjaar te geven.
- 7.2 U geeft ons deze informatie door uw werknemergegevens in ons werkgeversportaal te actualiseren. Van alle werknemers die in het afgelopen kalenderjaar in of uit dienst zijn getreden, geeft u ook de datum van in- of uitdiensttreding aan ons door. Daarna bepalen wij de definitieve premie over het afgelopen kalenderjaar.
- 7.3 Heeft uw *dienstverlener* geen aansluiting op ons werkgeversportaal? En claimt u schade over het afgelopen kalenderjaar? Of heeft u dat gedaan? Dan stuurt u ons een opgave van en door uw *dienstverlener* over uw verzuim in het afgelopen kalenderjaar.

- 7.4** U stuurt ons de opgave voor 1 juni. Daarmee voorkomt u dat wij de volgende maatregelen kunnen nemen:
- Wij verhogen het premiepercentage met maximaal 25%. Dat doen wij per 1 januari van het jaar waarin wij de opgave hadden moeten krijgen.
 - Wij beëindigen de verzekering per 1 januari van het jaar dat volgt op het jaar waarin wij de opgave hadden moeten krijgen.
 - Wij stoppen het uitkeren aan u van voorschotten.
 - Wij eisen onze voorschotten aan u over het lopende en het vorige kalenderjaar terug.

- 7.5** Komt een werknemer bij u in dienst? Of gaat hij uit dienst? Dan geeft u dit aan ons door bij de *naverrekening*. Deze wijzigingen hoeft u niet tussentijds door te geven, behalve als u uw werknemer arbeidsongeschikt moet melden. Meldt u een werknemer niet bij de *naverrekening* of zoveel eerder als hij arbeidsongeschikt wordt bij ons aan? Dan is de werknemer niet verzekerd zolang u deze niet bij ons aanmeldt.

U betaalt premie vanaf het moment dat een werknemer bij u in dienst komt tot het moment dat hij weer uit dienst treedt. Komt een werknemer in de loop van het jaar bij u in dienst? Dan moet u voor deze werknemer dus premie bijbetalen. Gaat een werknemer in de loop van een jaar uit dienst? Dan krijgt u voor deze werknemer premie terug. Dit verrekenen wij bij de *naverrekening*. Dit geldt ook als het jaarsalaris tussendoor verandert.

- 7.6** Veranderen tussendoor de jaarsalarissen, bedrijfsactiviteiten, werkzaamheden, leeftijden of de wettelijke bedragen? Dan passen wij de premie of het verzekerd bedrag tussendoor niet aan. Dat doen wij alleen als wij de verandering groot vinden. Bijvoorbeeld als wij door deze verandering de voorwaarden of het premiepercentage van uw verzekering willen aanpassen. Of als door de verandering de verzekerde loonsom met meer dan 25% stijgt of daalt.
- 7.7** Werkt een van uw werknemers langer dan twaalf maanden in het buitenland? Dan geeft u dat aan ons door. Wij bekijken dan opnieuw de premie en voorwaarden voor deze werknemer.

8. Hoe en wanneer schakelt u de dienstverlener in?

- 8.1** U bent verplicht samen te werken met een *dienstverlener*. U kiest de *dienstverlener* zelf. Of u sluit onze module Aegon Zorgmanagement.
- 8.2** Kiest u zelf een *dienstverlener*? Dan voldoet uw overeenkomst minimaal aan deze eisen:
- U meldt uw arbeidsongeschikte werknemer bij de *dienstverlener*. Dat doet u binnen twee werkdagen nadat de *arbeidsongeschiktheid* is ingegaan.
 - De *dienstverlener* neemt contact op met uw werknemer. Dat doet de *dienstverlener* binnen vijf werkdagen na de eerste dag van *arbeidsongeschiktheid*. Dat kan telefonisch of met een persoonlijk bezoek. Een verklaring van u of de werknemer is niet voldoende.
 - De werknemer heeft een afspraak met de bedrijfsarts of arboverpleegkundige. Zij maken concrete afspraken over een eventuele re-integratie. De afspraak is uiterlijk in de derde week waarin de werknemer arbeidsongeschikt is.
 - De dienstverlening moet voldoen aan de wettelijke verplichtingen. Zoals de Wet verbetering poortwachter.
 - De *dienstverlener* helpt zo goed mogelijk om het verzuim zo laag en kort mogelijk te houden.
- 8.3** Verandert u van *dienstverlener*? Of voldoet uw overeenkomst met de *dienstverlener* niet meer aan onze minimeisen of de wet? Dan laat u het ons meteen weten.

9. Wat doet u als iemand anders aansprakelijk is voor de schade?

- 9.1** Is iemand anders (voor een deel) aansprakelijk voor de verzuimschade en re-integratiekosten die u heeft gemaakt? Dan doet u het volgende:
- U laat het ons meteen weten dat iemand anders betrokken is.
 - U geeft ons alle informatie die wij nodig hebben om de schade via deze persoon terug te krijgen. Of u helpt ons daarbij. Als dat nodig is, draagt u het recht op de vordering aan ons over. Wij proberen dan uw en onze schade terug te krijgen. Daarvoor bent u bij ons verzekerd.
 - U laat het ons weten als u zelf probeert uw en onze schade van deze persoon terug te krijgen.
 - U laat ons weten wat het resultaat hiervan is.
- 9.2** Is iemand anders aansprakelijk voor de schade? Dan is onze uitkering een *voorschot*. Krijgt u de schade helemaal of voor een deel terug van iemand anders? Dan betaalt u ons *voorschot* helemaal of voor een deel aan ons terug.

10. Wordt een werknemer in het buitenland arbeidsongeschikt?

- 10.1** Wordt een werknemer in het buitenland arbeidsongeschikt? En kan hij hierdoor niet zelf naar Nederland terugkomen? Dan betalen wij de kosten voor het vervoer naar zijn woonplaats. Wij betalen ook de kosten van medische begeleiding die nodig is. Dit heet repatriëringskosten.
- 10.2** Wij betalen geen repatriëringskosten als hiervoor al een andere vergoedingsregeling geldt.

10.3 Doet u een beroep op deze regeling? Dan vraagt u ons zo vroeg mogelijk toestemming hiervoor. Daarvoor belt u met Aegon Schade Service: +31 88 344 00 00.

10.4 Aegon Schade Service beslist of het vervoer nodig is. En welk soort vervoer nodig is.

10.5 U geeft ons alle nota's van het vervoer. Hebben wij alle nota's gekregen? Dan betalen wij de repatriëringskosten. Dat doen wij volgens de voorwaarden van dit artikel.

11. Wat zijn uw verplichtingen als u schade heeft?

11.1 U doet alles wat u kunt om ervoor te zorgen dat uw werknemer weer aan het werk kan. Ook ziet u erop toe dat uw werknemer alles doet om zijn re-integratie te bevorderen.

11.2 U voert een goed verzuim-, controle- en re-integratiebeleid. Dat betekent onder andere het volgende:

- U en uw werknemer komen de wettelijke verplichtingen na volgens bijvoorbeeld de Wet verbetering poortwachter, de Ziektewet en de wet WIA.
- Wij kunnen informatie en machtigingen aan u vragen die wij belangrijk vinden. Wij houden ons daarbij aan de geldende wet- en regelgeving, zoals over (medische) privacy. U geeft deze informatie en machtigingen aan ons. U doet dit binnen twee weken nadat wij u daarom vragen.
- Als wij daarom vragen, geeft u ons ook de naam en adresgegevens van uw werknemer. Zodat wij de informatie en machtigingen ook bij de verzekerde zelf kunnen opvragen.
- Heeft u de module Aegon Zorgmanagement niet? Dan geeft u ons informatie over de mogelijkheden die uw werknemer heeft om te re-integreren binnen uw bedrijf. Ook laat u zien wat u en de werknemer hieraan al hebben gedaan.

11.3 Overlijdt uw arbeidsongeschikte werknemer? Dan laat u ons dat meteen weten.

11.4 U en uw werknemer houden zich goed aan dit artikel. Doet u of uw (ex-)werknemer dat niet? En schaadt dat onze belangen? Dan kunnen wij de uitkering helemaal of voor een deel weigeren.

12. Wat zijn uw overige verplichtingen?

U informeert ons direct als:

- uw arbeidsvoorwaarden over *arbeidsongeschiktheid* veranderen;
- uw bedrijfsactiviteiten en/of werkzaamheden veranderen;
- er sprake is van een fusie, overname of (ver)koop van bedrijfsonderdelen;
- uw bedrijf tijdelijk of definitief stopt;
- uw bedrijf surseance van betaling heeft aangevraagd of failliet is;
- u geen werknemers meer in dienst heeft;
- uw correspondentieadres wijzigt;
- u van *dienstverlener* verandert.

Wij kunnen dan het premiepercentage en/of de voorwaarden wijzigen, of uw verzekering stoppen. Dat kunnen wij ook doen als u ons niet informeert en wij deze informatie op andere wijze ontvangen.

Informeert u ons niet? En schaadt dat onze belangen? Dan kunnen wij onze uitkering (voor een deel) weigeren of terugeisen.

13. Wanneer kunt u de verzekering stoppen?

13.1 Verhogen wij uw premie- en/of eigen behoudpercentage met meer dan 25%? Dan mag u de verzekering stoppen.

13.2 U zegt de verzekering op binnen dertig dagen nadat wij de verhoging bekend hebben gemaakt. Uw verzekering stopt dan op de datum dat de verhoging. Zit er minder dan dertig dagen tussen het moment van informeren en de ingangsdatum van de verhoging? Dan stopt uw verzekering dertig dagen nadat wij u informeerden over de verhoging.

14. Wanneer kunnen wij uw verzekering stoppen?

14.1 Heeft u geen werknemers meer in dienst? Dan kunnen wij uw module Ziekteverzuim Stop-Loss beëindigen. Deze module eindigt dan op de datum dat uw laatste werknemer uit dienst ging.

14.2 Heeft u 20 of minder werknemers in dienst? Dan kunnen wij u een voorstel doen voor omzetting naar onze module Ziekteverzuim No-Claim. Gaat u niet akkoord met deze omzetting? Dan meldt u ons dit binnen 30 kalenderdagen na ontvangst van ons voorstel. Wij beëindigen uw module Ziekteverzuim Stop-Loss dan op de in ons voorstel genoemde omzettingsdatum.

15. Wie kan deelnemen aan deze verzekering?

U verzekert al uw werknemers die in aanmerking komen voor deze verzekering.

16 Wat betekent ...?

Arbeidsongeschiktheid

Wij spreken van arbeidsongeschiktheid als de verzekerde arbeidsongeschikt is volgens het Burgerlijk Wetboek.

Dienstverlener

Een gecertificeerde arbodienst, BIG-geregistreerde bedrijfsarts of andere door Aegon goedgekeurde dienstverlening die u en uw werknemer ondersteunt bij de uitvoering van de verplichtingen uit de Wet verbetering poortwachter, de Ziektewet en/of de WIA.

Eigen behoud

U kiest voor een 'eigen behoudpercentage'. Dit percentage vermenigvuldigen we met de verzekerde loonsom. Dit heet het eigen behoud. Hoe stellen we uw eigen behoudpercentage vast? Daarvoor kijken we naar uw gemiddelde verzuimpercentage over de afgelopen jaren. Daar leggen we een opslag op. Hoe hoger de opslag, hoe lager uw premiepercentage.

Loonschade

Als uw werknemer arbeidsongeschikt wordt, moet u loon doorbetalen. Dat doet u maximaal de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid. Is uw werknemer minder dan 28 dagen beter? Dan tellen we de periodes van arbeidsongeschiktheid bij elkaar op. Om zo de 104 weken te bepalen. Als uw werknemer overlijdt moet u een maand loon doorbetalen. Dat valt ook onder loonschade. Zwangerschaps- of bevallingsverlof tellen niet mee voor de periode van 104 weken.

Naverrekening

U geeft ons elk jaar door wat uw definitieve loonsom is over het vorige kalenderjaar. Ook geeft u door hoeveel werknemers u heeft op 31 december van het vorige kalenderjaar. Met deze informatie berekenen wij uw definitieve premie en eigen behoud over het vorige kalenderjaar. De gegevens gebruiken wij ook om de premie en eigen behoud voor het huidige kalenderjaar opnieuw te berekenen.

UWV

Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen.

Verzekerde

De werknemer die met de werkgever (verzekeringnemer) een arbeidsovereenkomst heeft. Of een arbeidsverhouding die daaraan gelijk staat (volgens het Burgerlijk Wetboek). Deze werknemer is verplicht verzekerd volgens de WIA. Dus geen werknemers die volgens het UWV directeur-groootaandeelhouder (DGA) zijn.

Voorschot

Voorlopige uitkering.

Voorschotpremie

Jaarlijkse premie voor naverrekening.

Voorschot eigen behoud

Jaarlijkse eigen behoud voor naverrekening.

WIA

Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

Bijzondere Voorwaarden

Module ZW-Eigenrisicodragen

Wat geldt voor deze module?

De module ZW-Eigenrisicodragen is onderdeel van het Aegon Gezond Werkplan. Voor deze module gelden de Algemene Voorwaarden nummer 2200. Daarnaast gelden voor deze module Bijzondere Voorwaarden. Deze leest u hierna.

Kijk ook op www.aegon.nl. Hier vindt u alle voorwaarden.

Wat betekent ...?

Achterin deze voorwaarden vindt u een begrippenlijst. Hier leggen wij lastige begrippen uit. Deze begrippen vindt u *schuingedrukt* terug in de tekst.

Inhoud

Artikel 1	Waarvoor bent u verzekerd?
Artikel 2	Onze dienstverlening
Artikel 3	Wat doet de <i>uitvoerder</i> voor u?
Artikel 4	Wanneer krijgt u rechtsbijstand?
Artikel 5	Wanneer krijgt uw (ex-)werknemer geen uitkering of stopt de uitkering?
Artikel 6	Hoe rekenen wij uw premie uit?
Artikel 7	Hoe berekenen wij de definitieve premie (<i>naverrekening</i>)?
Artikel 8	Wat doet u als iemand anders aansprakelijk is voor de schade?
Artikel 9	Wat zijn uw verplichtingen als u schade heeft?
Artikel 10	Wat zijn uw overige verplichtingen?
Artikel 11	Wanneer kunt u de verzekering stoppen?
Artikel 12	Wanneer kunnen wij uw verzekering stoppen?
Artikel 13	Wie kan deelnemen aan deze verzekering?
Artikel 14	Wat betekent ...?

1. Waarvoor bent u verzekerd?

U heeft werknemers die ziek uit dienst zijn gegaan. Zij krijgen een Ziektewetuitkering. U kunt bij de Belastingdienst aanvragen om deze uitkeringen zelf te betalen. U bent dan ook zelf verantwoordelijk voor de uitvoering van de Ziektewet. U wordt dan 'eigenrisicodrager voor de Ziektewet'. Dan betaalt u geen Ziektewetpremie meer aan het UWV.

1.1 U verzekert uw verplichtingen als eigenrisicodrager voor de Ziektewet.

1.2 U verzekert zich voor de Ziektewetuitkeringen die u moet betalen aan uw (ex-)werknemer. Deze moet u betalen omdat u eigenrisicodrager bent.

Verder laten wij voor u de uitvoering van de Ziektewet verzorgen voor zover u dat verplicht bent als eigenrisicodrager voor de Ziektewet. Van de *uitvoerder* krijgt u ook een schriftelijk verslag verzuimbegeleidingafspraken voor de Belastingdienst.

1.3 Bent u eigenrisicodrager? Dan is de uitkering gelijk aan:

- de Ziektewetuitkering, inclusief
- uw wettelijke werkgeverslasten.

1.4 Uw (ex-)werknemer overlijdt. Hij kreeg een Ziektewetuitkering. Dan betalen wij de overlijdensuitkering die u volgens de Ziektewet moet doen.

2. Onze dienstverlening

2.1 Onze Gezonde Aanpak

Als ondernemer en werkgever bent u op zoek naar continuïteit voor uw bedrijf. Verzuim en arbeidsongeschiktheid vormen een risico voor deze continuïteit. Naast financiële dekking biedt Aegon daarom ook de Gezonde Aanpak.

Met onze Gezonde Aanpak stellen wij u in staat uw arbeidsongeschiktheidsrisico's te beheersen. Wij ondersteunen u bij langdurige arbeidsongeschiktheid van een werknemer met een casemanager re-integratie. Waardoor u zelf geen re-integratiemanager hoeft te zijn, maar gewoon kunt blijven ondernemen.

Onze ondersteuning bestaat onder andere uit:

- regelmatig bellen als uw werknemer na negen weken nog arbeidsongeschikt is.
- adviseren over uw loondoorbetalingsverplichting, verzuimbegeleiding en re-integratie.

2.2 Melden arbeidsongeschiktheid

Om u goed te kunnen ondersteunen, moet u uw arbeidsongeschikte werknemer bij ons melden. Dat doet u binnen twee werkdagen nadat de arbeidsongeschiktheid is ingegaan. Dit geldt ook voor wijzigingen in de arbeidsongeschiktheid en herstelmeldingen. Alle meldingen doet u online via ons werkgeversportaal.

2.3 Uitbesteden verzuim- en re-integratiedienstverlening

Wij kunnen de verzuim- en re-integratiedienstverlening uitbesteden aan een dienstverlener. Deze dienstverlener kan een externe partij zijn of een aparte afdeling/onderdeel van Aegon. De dienstverlener helpt u en uw werknemer met het nakomen van uw wettelijke verplichtingen volgens bijvoorbeeld de Wet verbetering poortwachter, de Ziektewet en de Wet WIA.

2.4 Gegevensaanlevering

U geeft de dienstverlener alle informatie die nodig is voor de ondersteuning. De dienstverlener vraagt alleen informatie die u als werkgever mag hebben van de arbeidsongeschikte werknemer. U vertelt uw werknemer welke gegevens u aan de dienstverlener geeft. De dienstverlener mag en wil dus geen gegevens krijgen over medisch onderzoek en/of behandeling. Bijvoorbeeld informatie

- over de diagnose en de behandeling;
- over de oorzaak en aard van de ziekte/aandoening;
- waaruit de diagnose en/of de aard en oorzaak van de ziekte/aandoening is af te leiden;
- over de interventie die nodig is voor het wegnemen of verminderen van de beperkingen dan wel voor het vinden van arbeid of het aanpassen van de arbeid.

2.5 Privacy

De dienstverlener verwerkt gegevens van uw werknemers. Dit doet de dienstverlener voor u en met uw akkoord.

Alle informatie die u aan de dienstverlener geeft, wordt verwerkt zoals afgesproken in de Wet bescherming persoonsgegevens en de Gedragscode Verwerking Persoonsgegevens Financiële Instellingen. De dienstverlener:

- heeft alleen gegevens die u als werkgever mag hebben.
- geeft alleen gegevens aan ons door die u als werkgever aan ons mag doorgeven.
- stelt hoge eisen aan de beveiliging van de persoonsgegevens van uw werknemers door het
 - nemen van technische maatregelen;
 - zorgen dat alleen de mensen die dat mogen toegang krijgen tot de gegevens;
 - houden aan het beleid voor informatiebeveiliging van Aegon;
 - regelmatig laten controleren of de systeembeveiliging en de beheersmaatregelen nog voldoen aan alle eisen.

3. Wat doet de uitvoerder voor u?

3.1 U heeft een uitvoeringsovereenkomst met de *uitvoerder*. Dat bent u verplicht. Gaat een *verzekerde* ziek uit dienst?

En heeft u dekking onder deze verzekering voor deze *verzekerde*? Dan doet de *uitvoerder* het volgende:

- Geeft u door dat een *verzekerde* ziek is? Of weer beter? Dan geeft de *uitvoerder* dit meteen door aan het *UWV*.
- De *uitvoerder* beoordeelt of de *verzekerde* recht heeft op een *ZW*-uitkering en de (mate van) *arbeidsongeschiktheid* van de *verzekerde*. Of hij laat dit beoordelen.
- Als dat nodig is, overlegt de *uitvoerder* met het *UWV* over een besluit van het *UWV*. Hij voert dat besluit ook uit.
- De *uitvoerder* bepaalt de hoogte van het *dagloon*. Dit doet hij op basis van informatie die u en de *verzekerde* geven. En als dat nodig is op basis van informatie van het *UWV*.
- Is de *wachttijd* voorbij? Dan betaalt de *uitvoerder* het *ziekengeld* aan de *verzekerde*.
- De *uitvoerder* zorgt voor:
 - de wettelijk verplichte inhoudingen;
 - afdracht van premies sociale verzekeringen;
 - afdracht loonbelasting over de ziekengelduitkering die hij betaalt.
- Als het nodig is, schakelt de *uitvoerder* een casemanager in. Dat is hij wettelijk verplicht. De casemanager doet het volgende:
 - Hij voert het re-integratietraject uit.
 - Hij stelt een plan van aanpak op. En als dat nodig is, stelt hij het plan van aanpak bij.
 - Hij voert een eerstejaars- en eindevaluatie uit.De *uitvoerder* kan ook een arbeidsdeskundige inschakelen. De arbeidsdeskundige doet het volgende:
 - Hij stelt een rapportage op.
 - Hij geeft zijn visie op de re-integratie.
 - Hij geeft een deskundigenoordeel.Dat doet hij om te bepalen welke inspanningen nodig zijn om ervoor te zorgen dat de *verzekerde* weer kan werken of re-integreren.
- Als het nodig is, maakt de *uitvoerder* een probleemanalyse. Hij adviseert ook over het verzuimbeleid en het re-integratietraject. Daarbij volgt hij de Wet verbetering poortwachter.
- De *uitvoerder* bewaakt dat de *verzekerde* zo goed mogelijk meewerkt aan zijn re-integratie. Dat doet hij volgens zijn wettelijke verplichtingen. Werkt de *verzekerde* niet goed genoeg mee aan zijn re-integratie? Dan neemt de *uitvoerder* maatregelen. Bijvoorbeeld het tijdelijk stoppen van de uitkering.

- j. De *uitvoerder* voert een correcte verzuimadministratie. Daarnaast voert hij een administratie:
 - die toegankelijk is voor periodieke controles van UWV;
 - die voldoet aan de eisen;
 - die zoveel mogelijk transparant is.
- k. De *uitvoerder* zorgt voor een correcte afhandeling van eventuele bezwaren van werknemers op de maatregelen die hij oplegt.
- l. Hebben we onterecht *ziekengeld* betaald? Dan vordert het UWV dit terug.

3.2 De *uitvoerder* is vrij de werkzaamheden naar eigen inzicht uit te voeren. Maar hij houdt daarbij wel zoveel mogelijk rekening met aanwijzingen die u geeft. Deze aanwijzingen moeten wel redelijk zijn.

3.3 Komt de *uitvoerder* zijn verplichtingen niet goed of niet op tijd na? Dan kan dit leiden tot een boete, schade of kosten. Deze betalen wij. Dit laten we u zo snel mogelijk weten.

4. Wanneer krijgt u rechtsbijstand?

4.1 Wij helpen u in de volgende gevallen:

- U heeft een juridisch geschil over (de uitvoering van) de Ziektewet. U bent het niet eens met het UWV en/of CWI. SRK Rechtsbijstand helpt u hierbij.
- U hebt een juridisch geschil met een (ex-)werknemer over zijn *arbeidsongeschiktheid*. Deze werknemer heeft recht op een Ziektewetuitkering. SRK geeft u daarover een juridisch advies. Dat doen zij als er sprake is van *arbeidsongeschiktheid*, één keer per geval per jaar.
- Iemand anders is wettelijk aansprakelijk voor het feit dat uw (ex-)werknemer niet kan werken. SRK verhaalt voor u dan de Ziektewetuitkering en re-integratiekosten van uw arbeidsongeschikte (ex-)werknemer, inclusief de kosten van het verhalen zelf. Dat doet SRK Rechtsbijstand alleen als zij heeft vastgesteld dat die andere inderdaad aansprakelijk is.

4.2 In de volgende gevallen bent u niet verzekerd voor juridische geschillen:

- De gebeurtenis vond plaats voor de ingangsdatum van de verzekering of na de datum waarop de verzekering stopte.
- U bent niet verzekerd voor de gebeurtenis.
- U kon de gebeurtenis zien aankomen op het moment dat u de verzekering afsloot.
- U meldt de gebeurtenis meer dan 12 maanden nadat het gebeurde. Dit mag nooit langer dan 6 maanden zijn nadat de verzekering is gestopt.

4.3 De Stichting Schaderegelingskantoor voor Rechtsbijstandverzekering (SRK) geeft het advies en de rechtsbijstand. SRK is een onafhankelijke en gespecialiseerde *uitvoerder* van rechtsbijstand. Wij garanderen u dat SRK de verplichtingen nakomt die u in dit artikel leest.

4.4 Meldt u een zaak aan? Dan behandelen de eigen medewerkers van SRK de zaak. Dit kunnen ook advocaten zijn die bij SRK werken.

4.5 Denkt SRK dat er een redelijke kans is op succes? Dan blijft zij de rechtsbijstand geven. Denkt SRK niet dat zij succesvol zal zijn? Dan legt SRK dit aan u uit en stopt zij de rechtsbijstand.

4.6 Ook SRK wil graag dat u tevreden bent. Maar natuurlijk kan het voorkomen dat u ergens niet tevreden over bent.

Laat het hun dan weten. Stuur een brief naar:

SRK-klachtenbureau, Postbus 3020, 2700 LA Zoetermeer of per email aan klachten@srk.nl

5. Wanneer krijgt uw (ex-)werknemer geen uitkering of stopt de uitkering?

5.1 In de volgende gevallen krijgt uw (ex-)werknemer geen uitkering of stopt zijn uitkering:

- Uw (ex-)werknemer heeft recht op loondoorbetaling door u.
- Uw (ex-)werknemer is niet arbeidsongeschikt.
- Uw (ex-)werknemer was al arbeidsongeschikt voordat deze verzekering voor hem inging. Zodra deze werknemer 28 kalenderdagen volledig arbeidsongeschikt is, heeft u dekking voor hem op deze verzekering.
- Als de *arbeidsongeschiktheid* is ontstaan, bevorderd of erger geworden door opzet van uw (ex-)werknemer.
- Als de *arbeidsongeschiktheid* is ontstaan, bevorderd of erger geworden door opzet of grove schuld van uzelf.
- Uw (ex-)werknemer is arbeidsongeschikt geworden na de datum uitdiensttreding. Behalve als dit binnen 28 dagen na uitdiensttreding is en uw (ex-)werknemer onder de nawerking van de Ziektewet valt.
- Uw (ex-)werknemer trad uit dienst omdat u een meningsverschil of conflict met uw (ex-)werknemer heeft. Uw *dienstverlener* en/of bedrijfsarts noemt dit een arbeidsconflict.
- Uw (ex-)werknemer heeft geen recht (meer) op een Ziektewetuitkering.
- 104 weken na de *eerste ziektedag* van uw ex-werknemer.
- Uw (ex-)werknemer heeft recht op een Ziektewetuitkering door het UWV. Bijvoorbeeld omdat uw werknemer niet kan werken door een orgaandonatie, zwangerschap of bevalling.
- Uw werknemer kan een beroep doen op de 'No-Riskpolis' uit artikel 29b of d van de Ziektewet. Deze Ziektewetuitkering trekken wij af van onze uitkering.

- U of uw (ex-)werknemer krijgt een uitkering uit een andere wettelijke arbeidsongeschiktheidsverzekering. Bijvoorbeeld de WIA. Deze uitkering trekken wij af van onze uitkering.
- Uw (ex-)werknemer heeft verlof volgens de Wet arbeid en zorg.
- U werkt niet of niet genoeg mee aan re-integratie.
- Uw (ex-)werknemer werkt niet of niet genoeg mee aan zijn re-integratie. U neemt geen maatregelen.
- Uw (ex-)werknemer werkte bij een bedrijf dat u later heeft overgenomen. Daar werkte hij op de eerste dag dat hij arbeidsongeschikt werd.
- U heeft uw premie niet (volledig) betaald. Daarom bent u tijdelijk niet verzekerd.
- Uw (ex-)werknemer wordt arbeidsongeschikt nadat deze module is gestopt.

5.2 De uitkering aan uw (ex-)werknemer loopt door als de eerste dag van *arbeidsongeschiktheid* ligt voor de datum waarop de verzekering stopt. Wij keren dan uit alsof de verzekering nog loopt.

6. Hoe rekenen wij uw premie uit?

6.1 Uw premie is het *verzekerd bedrag* keer het jaarlijkse premiepercentage.

Het *verzekerd bedrag* is het uniform loon. Per werknemer is maximaal € 52.766,37 (2016) aan uniform loon verzekerd.

6.2 Het premiepercentage rekenen wij op twee momenten uit:

- aan het begin van uw verzekering;
- per kalenderjaar.

6.3 Om het percentage uit te rekenen, kijken wij onder andere naar:

- het loon;
- uw sector volgens het *UWV*;
- de werkzaamheden;
- het geslacht van uw werknemers;
- de leeftijden van uw werknemers;
- het type en de lengte van het dienstverband van uw werknemers;
- uw *ZW*-instroom.

Bent u uw verplichtingen voor de *naverrekening* niet goed nagekomen? Dan houden we als we de premie bepalen ook rekening met de op basis van artikel 7.3 genomen maatregelen.

7. Hoe berekenen wij de definitieve premie (naverrekening)?

7.1 Na afloop van een kalenderjaar berekenen wij de definitieve premie over dat jaar. Ook stellen wij dan de *voorschotpremie* vast voor het lopende kalenderjaar. Hiervoor hebben wij informatie van u nodig. U bent verplicht ons deze informatie na het eind van het kalenderjaar te geven.

7.2 U geeft ons deze informatie door uw werknemergegevens in ons werkgeversportaal te actualiseren. Van alle werknemers die in het afgelopen kalenderjaar in of uit dienst zijn getreden, geeft u ook de datum van in- of uitdiensttreding aan ons door. Daarna bepalen wij de definitieve premie over het afgelopen kalenderjaar.

7.3 U actualiseert uw werknemergegevens voor 1 juni. Daarmee voorkomt u dat wij de volgende maatregelen kunnen nemen:

- a. Wij verhogen het premiepercentage met maximaal 25%. Dat doen wij per 1 januari van het jaar waarin wij de opgave hadden moeten krijgen.
- b. Wij beëindigen de verzekering per 1 januari van het jaar dat volgt op het jaar waarin wij de opgave hadden moeten krijgen.

7.4 Komt een werknemer bij u in dienst? Of gaat hij uit dienst? Dan geeft u dit aan ons door bij de *naverrekening*.

Deze wijzigingen hoeft u niet tussentijds door te geven, behalve als u uw werknemer arbeidsongeschikt moet melden. Meldt u een werknemer niet bij de *naverrekening* of zoveel eerder als hij arbeidsongeschikt wordt bij ons aan? Dan is de werknemer niet verzekerd zolang u deze niet bij ons aanmeldt.

U betaalt premie vanaf het moment dat een werknemer bij u in dienst komt tot het moment dat hij weer uit dienst treedt.

Komt een werknemer in de loop van het jaar bij u in dienst? Dan moet u voor deze werknemer dus premie bijbetalen. Gaat een werknemer in de loop van een jaar uit dienst? Dan krijgt u voor deze werknemer premie terug. Dit verrekenen wij bij de *naverrekening*. Dit geldt ook als het jaarsalaris tussendoor verandert.

7.5 Veranderen tussendoor de jaarsalarissen, bedrijfsactiviteiten, werkzaamheden, leeftijden of de wettelijke bedragen? Dan passen wij de premie of het *verzekerd bedrag* tussendoor niet aan. Dat doen wij alleen als wij de verandering groot vinden. Bijvoorbeeld als wij door deze verandering de voorwaarden of het premiepercentage van uw verzekering willen aanpassen. Of als door de verandering de *verzekerde* loonsom met meer dan 25% stijgt of daalt.

7.6 Werkt een van uw werknemers langer dan twaalf maanden in het buitenland? Dan geeft u dat aan ons door. Wij bekijken dan opnieuw de premie en voorwaarden voor deze werknemer.

8. Wat doet u als iemand anders aansprakelijk is voor de schade?

8.1 Is iemand anders betrokken bij het ontstaan van de *arbeidsongeschiktheid* van de (ex-)werknemer?

Dan doet u het volgende:

- U laat het ons meteen weten dat iemand anders betrokken is.
- U geeft ons alle informatie die wij nodig hebben om de schade via deze persoon terug te krijgen. Of u helpt ons daarbij. Als dat nodig is, draagt u het recht op de vordering aan ons over. Wij proberen dan uw en onze schade terug te krijgen. Daarvoor bent u bij ons verzekerd.
- U laat het ons weten als u zelf probeert uw en onze schade van deze persoon terug te krijgen.
- U laat ons weten wat het resultaat hiervan is.

8.2 Is iemand anders aansprakelijk voor de schade? Dan is onze uitkering een *voorschot*. Krijgt u de schade helemaal of voor een deel terug van iemand anders? Dan betaalt u ons *voorschot* helemaal of voor een deel aan ons terug.

9. Wat zijn uw verplichtingen als u schade heeft?

9.1 U doet alles wat u kunt om ervoor te zorgen dat uw (ex-)werknemer weer aan het werk kan. Ook ziet u erop toe dat uw (ex-)werknemer alles doet om zijn re-integratie te bevorderen.

9.2 U meldt uw arbeidsongeschikte werknemer online bij ons via ons werkgeversportaal binnen twee werkdagen nadat de *arbeidsongeschiktheid* is ingegaan. Of op de laatste dag van zijn dienstverband als dat eerder is. Wordt uw ex-werknemer binnen 28 kalenderdagen na de datum uit dienst arbeidsongeschikt? Dan meldt u de arbeidsongeschiktheid direct nadat uw ex-werknemer u hierover informeert. Via ons werkgeversportaal meldt u ook wijzigingen in de melding van de arbeidsongeschikte werknemer en het herstel van de arbeidsongeschikte werknemer.

Heeft uw *dienstverlener* een aansluiting op ons werkgeversportaal? Dan krijgt uw *dienstverlener* via ons portaal uw ziek- en herstelmeldingen door.

Meldt u de *arbeidsongeschiktheid* niet of later? En schaadt u daardoor onze belangen? Dan stellen wij de aanvangsdatum van een eventuele uitkering uit. Dit doen wij met het verschil tussen de ontvangstdatum van de melding en de uiterste datum waarop u moest melden. Verder doen wij geen uitkeringen met terugwerkende kracht.

9.3 U voert een goed verzuim-, controle- en re-integratiebeleid. Dat betekent onder andere het volgende:

- U of uw werknemer komen de wettelijke verplichtingen na volgens bijvoorbeeld de Wet verbetering poortwachter, de ZW en de wet WIA.
- Wij of onze *uitvoerder* kunnen informatie en machtigingen aan u en uw (ex-)werknemer vragen die wij of zij belangrijk vinden. Wij houden ons daarbij aan de geldende wet- en regelgeving, zoals over (medische) privacy. U en uw (ex-)werknemer geven deze informatie en machtigingen. U en uw (ex-)werknemer doen dit binnen twee weken nadat daarom gevraagd is.
- Als wij of onze *uitvoerder* daarom vragen, geeft u ook de naam en adresgegevens van uw (ex-)werknemer. Zodat de informatie en machtigingen ook bij de *verzekerde* zelf opgevraagd kunnen worden.
- Heeft u de module Aegon Zorgmanagement niet? Dan geeft u ons informatie over de mogelijkheden die uw werknemer heeft om te re-integreren binnen uw bedrijf. Ook laat u zien wat u en de werknemer hieraan al hebben gedaan.

9.4 U en uw (ex-)werknemer doen of laten niets wat onze belangen kan schaden. Dit betekent onder andere dat u en uw (ex-)werknemer meewerkt aan re-integratie. Wij en onze *uitvoerder* mogen het UWV hierover informatie geven.

9.5 Krijgt uw ex-werknemer een uitkering? Dan komt deze ex-werknemer alle verplichtingen uit de ZW na. Bijvoorbeeld het doorgeven van (neven)inkomsten.

9.6 U en uw (ex-)werknemer houden zich goed aan dit artikel. Doet u of uw (ex-)werknemer dat niet? En schaadt dat onze belangen? Dan kunnen wij de uitkering helemaal of voor een deel weigeren.

10. Wat zijn uw overige verplichtingen?

U informeert ons direct als:

- uw arbeidsvoorwaarden over *arbeidsongeschiktheid* veranderen;
- uw bedrijfsactiviteiten en/of werkzaamheden veranderen;
- er sprake is van een fusie, overname of (ver)koop van bedrijfsonderdelen;
- uw bedrijf tijdelijk of definitief stopt;
- uw bedrijf surseance van betaling heeft aangevraagd of failliet is;
- u geen werknemers meer in dienst heeft;
- uw correspondentieadres wijzigt;
- u van *dienstverlener* verandert.

Wij kunnen dan het premiepercentage en/of de voorwaarden wijzigen, of uw verzekering stoppen. Dat kunnen wij ook doen als u ons niet informeert en wij deze informatie op andere wijze ontvangen.

Informeert u ons niet? En schaadt dat onze belangen? Dan kunnen wij onze uitkering (voor een deel) weigeren of terugvragen.

11. Wanneer kunt u de verzekering stoppen?

11.1 Verhogen wij uw premiepercentage met meer dan 25%? Dan mag u de verzekering stoppen.

11.2 U zegt de verzekering op binnen dertig dagen nadat wij de verandering bekend hebben gemaakt. Daarvoor stuurt u ons een brief. Uw verzekering stopt dan na dertig dagen dat wij u informeerden over de verandering. Zit er minder dan dertig dagen tussen het moment van informeren en de ingangsdatum van de verhoging? Dan stopt uw verzekering dertig dagen nadat wij u informeerden over de verandering.

12. Wanneer kunnen wij uw verzekering stoppen?

12.1 Bent u geen eigenrisicodragers voor de ZW meer? Dan beëindigen wij uw module ZW-Eigenrisicodragers. Uw dekking stopt dan op de dag dat u geen eigenrisicodragers voor de ZW meer bent.

12.2 Heeft u bij ons geen module Ziekteverzuim No-Claim, Ziekteverzuim Stop-Loss en/of WGA-Eigenrisicodragers (meer)? Dan kunnen wij uw module ZW-Eigenrisicodragers beëindigen. Uw dekking stopt dan per de eerst mogelijke datum dat u voor de ZW terug kunt naar het UWV.

13. Wie kan deelnemen aan deze verzekering?

U verzekert al uw werknemers die in aanmerking komen voor deze verzekering.

14. Wat betekent ...?

Arbeidsongeschiktheid

Wij spreken van arbeidsongeschiktheid als de verzekerde arbeidsongeschikt is volgens de ZW.

Dagloon

Het door de uitvoerder berekende en door het UWV gecontroleerde bedrag dat de basis is voor de hoogte van de uitkering.

Dienstverlener

Een gecertificeerde arbodienst, BIG-geregistreerde bedrijfsarts of andere door Aegon goedgekeurde dienstverlening die u en uw werknemer ondersteunt bij de uitvoering van de verplichtingen uit de Wet verbetering poortwachter, de Ziektewet en/of de WIA.

Eerste ziektedag

Dit is de eerste werkdag waarop een werknemer niet heeft gewerkt omdat hij arbeidsongeschikt was. Of de dag dat hij eerder naar huis is gegaan omdat hij arbeidsongeschikt was.

Eigenrisicodragers

De Belastingdienst vindt het goed dat u het risico om de ZW-uitkeringen te betalen, zelf draagt. Hierbij volgen wij de ZW.

Naverrekening

U geeft ons elk jaar door wat uw definitieve loonsom is over het vorige kalenderjaar. Ook geeft u door hoeveel werknemers u heeft op 31 december van het vorige kalenderjaar. Met deze informatie berekenen wij uw definitieve premie over het vorige kalenderjaar. De gegevens gebruiken wij ook om de premie voor het huidige kalenderjaar opnieuw te berekenen.

UWV

Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen.

Uitvoerder

Een door Aegon gecontracteerde dienstverlener, die in opdracht van Aegon namens u de uitvoering van de Ziektewet verzorgt.

Verzekerd bedrag

Het verzekerd bedrag is het uniform loon tot het maximum premieloon Sociale Verzekeringen.

Verzekerde

De werknemer die met de werkgever (verzekeringnemer) een arbeidsovereenkomst heeft. Of een arbeidsverhouding die daaraan gelijk staat (volgens het Burgerlijk Wetboek). Deze werknemer is verplicht verzekerd volgens de ZW. Dus geen werknemers die volgens het UWV directeur-grotaandeelhouder (DGA) zijn.

Voorschot

Voorlopige uitkering.

Voorschotpremie

Jaarlijkse premie voor naverrekening.

Wachttijd

De periode waarover de verzekerde (nog) geen recht op ziekingeld heeft.

WIA

Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

Ziekengeld

De uitkering volgens de Ziektewet

ZW

Ziektewet

Bijzondere Voorwaarden

Module WGA-Eigenrisicodragen

Wat geldt voor deze module?

De module WGA-Eigenrisicodragen is onderdeel van het Aegon Gezond Werkplan. Voor deze module gelden de Algemene Voorwaarden nummer 2200. Daarnaast gelden voor deze module Bijzondere Voorwaarden. Deze leest u hierna.

Kijk ook op www.aegon.nl. Hier vindt u alle voorwaarden.

Wat betekent ...?

Achterin deze voorwaarden vindt u een begrippenlijst. Hier leggen wij lastige begrippen uit. Deze begrippen vindt u *schuingedrukt* terug in de tekst.

Inhoud

Artikel 1	Waarvoor bent u verzekerd?
Artikel 2	Onze dienstverlening
Artikel 3	Wat moet u aan het UWV betalen?
Artikel 4	Wat geldt voor uw garantieverklaring?
Artikel 5	Wanneer krijgt u rechtsbijstand?
Artikel 6	Wanneer krijgt u geen uitkering of stopt de uitkering?
Artikel 7	Hoe rekenen wij uw premie uit?
Artikel 8	Wanneer betaalt u voor een werknemer geen premie?
Artikel 9	Hoe berekenen wij de definitieve premie (<i>naverrekening</i>)?
Artikel 10	Hoe hoog is de uitkering?
Artikel 11	Wat doet u als iemand anders aansprakelijk is voor de schade?
Artikel 12	Wat zijn uw verplichtingen als u schade heeft?
Artikel 13	Wat zijn uw overige verplichtingen?
Artikel 14	Wanneer kunt u de verzekering stoppen?
Artikel 15	Wanneer kunnen wij uw verzekering stoppen?
Artikel 16	Wie kan deelnemen aan deze verzekering?
Artikel 17	Wat betekent ...?

1. Waarvoor bent u verzekerd?

U heeft arbeidsongeschikte (ex-)werknemers. Zij krijgen een WGA-uitkering. U kunt bij de Belastingdienst aanvragen om deze uitkeringen de eerste tien jaar zelf te betalen. U bent dan ook zelf die tien jaar verantwoordelijk voor hun re-integratie. U wordt dan 'eigenrisicodrager voor de WGA'. Dan betaalt u geen WGA-premie meer aan het UWV.

- 1.1 U verzekert uw betalingsverplichtingen als eigenrisicodrager voor de WGA. U krijgt van ons een garantieverklaring. Die heeft u nodig voor de overheid.
- 1.2 U verzekert zich voor de WGA-uitkeringen die u moet betalen van het UWV. Deze moet u betalen omdat u eigenrisicodrager bent. Verder ondersteunen wij u bij uw re-integratieverplichtingen als eigenrisicodrager voor de WGA. Wij nemen daarvoor contact met u op. U kunt ook altijd zelf contact met ons opnemen.
- 1.3 Bent u eigenrisicodrager? Dan is de uitkering gelijk aan:
 - de WGA-uitkering, inclusief
 - de wettelijke werkgeverslasten die het UWV u in rekening brengt.
- 1.4 Uw (ex-)werknemer overlijdt. Hij kreeg een WGA-uitkering. Dan betalen wij de overlijdensuitkering die het UWV u in rekening brengt.

2. Onze dienstverlening

2.1 Onze Gezonde Aanpak

Als ondernemer en werkgever bent u op zoek naar continuïteit voor uw bedrijf. Verzuim en arbeidsongeschiktheid vormen een risico voor deze continuïteit. Naast financiële dekking biedt Aegon daarom ook de Gezonde Aanpak.

Met onze Gezonde Aanpak stellen wij u in staat uw arbeidsongeschiktheidsrisico's te beheersen. Wij ondersteunen u bij langdurige arbeidsongeschiktheid van een werknemer met een casemanager re-integratie. Waardoor u zelf geen re-integratiemanager hoeft te zijn, maar gewoon kunt blijven ondernemen.

Onze ondersteuning bestaat onder andere uit:

- regelmatig bellen als uw werknemer na negen weken nog arbeidsongeschikt is.
- adviseren over uw loondoorbetalingsverplichting, verzuimbegeleiding en re-integratie.

2.2 Melden arbeidsongeschiktheid

Om u goed te kunnen ondersteunen, moet u uw arbeidsongeschikte werknemer bij ons melden. Dat doet u binnen twee werkdagen nadat de arbeidsongeschiktheid is ingegaan. Dit geldt ook voor wijzigingen in de arbeidsongeschiktheid en herstelmeldingen. Alle meldingen doet u online via ons werkgeversportaal.

2.3 Uitbesteden verzuim- en re-integratiedienstverlening

Wij kunnen de verzuim- en re-integratiedienstverlening uitbesteden aan een dienstverlener. Deze dienstverlener kan een externe partij zijn of een aparte afdeling/onderdeel van Aegon. De dienstverlener helpt u en uw werknemer met het nakomen van uw wettelijke verplichtingen volgens bijvoorbeeld de Wet verbetering poortwachter, de Ziektewet en de Wet WIA.

2.4 Gegevensaanlevering

U geeft de dienstverlener alle informatie die nodig is voor de ondersteuning. De dienstverlener vraagt alleen informatie die u als werkgever mag hebben van de arbeidsongeschikte werknemer. U vertelt uw werknemer welke gegevens u aan de dienstverlener geeft. De dienstverlener mag en wil dus geen gegevens krijgen over medisch onderzoek en/of behandeling. Bijvoorbeeld informatie

- over de diagnose en de behandeling;
- over de oorzaak en aard van de ziekte/aandoening;
- waaruit de diagnose en/of de aard en oorzaak van de ziekte/aandoening is af te leiden;
- over de interventie die nodig is voor het wegnemen of verminderen van de beperkingen dan wel voor het vinden van arbeid of het aanpassen van de arbeid.

2.5 Privacy

De dienstverlener verwerkt gegevens van uw werknemers. Dit doet de dienstverlener voor u en met uw akkoord.

Alle informatie die u aan de dienstverlener geeft, wordt verwerkt zoals afgesproken in de Wet bescherming persoonsgegevens en de Gedragscode Verwerking Persoonsgegevens Financiële Instellingen. De dienstverlener:

- heeft alleen gegevens die u als werkgever mag hebben.
- geeft alleen gegevens aan ons door die u als werkgever aan ons mag doorgeven.
- stelt hoge eisen aan de beveiliging van de persoonsgegevens van uw werknemers door het
 - nemen van technische maatregelen;
 - zorgen dat alleen de mensen die dat mogen toegang krijgen tot de gegevens;
 - houden aan het beleid voor informatiebeveiliging van Aegon;
 - regelmatig laten controleren of de systeembeveiliging en de beheersmaatregelen nog voldoen aan alle eisen.

3. Wat moet u aan het UWV betalen?

3.1 Krijgt uw (ex-)werknemer een WGA-uitkering? Dan moet u aan het UWV betalen:

- de loongerelateerde uitkering;
- de vervolgutkering, ook als de (ex-)werknemer een loonaanvullingsuitkering krijgt;
- de overlijdensuitkering;
- de wettelijke werkgeverslasten die u over deze uitkeringen moet betalen.

3.2 U betaalt maximaal tien jaar de uitkering voor een (ex-)werknemer met een WGA-uitkering. Na die tien jaar stopt de uitkering van Aegon. Vanaf het elfde jaar betaalt het UWV de uitkering. Dat doet het UWV vanuit de WAO/WIA-basispremie. Dat geldt ook voor het bedrag dat de loonaanvullingsuitkering boven de vervolgutkering uitkomt.

3.3 Het UWV keert uit aan uw (ex-)werknemer. U krijgt hiervoor een rekening van het UWV. Deze stuurt u naar ons. Wij betalen de uitkering rechtstreeks aan het UWV.

4. Wat geldt voor uw garantieverklaring?

4.1 U krijgt een garantieverklaring volgens artikel 40 van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv).

4.2 Wij betalen de WGA-uitkering aan het UWV als u uw verplichtingen als WGA-eigenrisicodragers niet goed nakomt.

4.3 Betalen wij een uitkering aan het UWV? Maar hadden wij u deze uitkering al betaald? Of had u hierop geen recht? Dan betaalt u deze uitkering meteen aan ons terug.

4.4 Wij mogen onze garantieverklaring intrekken. Dit doen wij als:

- het UWV een beroep heeft gedaan op de garantieverklaring;
- u of wij de verzekering stoppen.

5. Wanneer krijgt u rechtsbijstand?

5.1 Wij helpen u in de volgende gevallen:

- U heeft een juridisch geschil over (de uitvoering van) de WIA. U bent het niet eens met het UWV en/of CWI. SRK Rechtsbijstand helpt u hierbij.
- U hebt een juridisch geschil met een werknemer over zijn *arbeidsongeschiktheid*. Deze werknemer heeft recht op loondoorbetaling. SRK geeft u daarover een juridisch advies. Dat doen zij als er sprake is van *arbeidsongeschiktheid*, één keer per geval per jaar.
- Iemand anders is wettelijk aansprakelijk voor het feit dat uw (ex-)werknemer niet kan werken. SRK verhaalt voor u dan de WGA-uitkering en re-integratiekosten van uw arbeidsongeschikte (ex-)werknemer, inclusief de kosten van het verhalen zelf. Dat doet SRK Rechtsbijstand alleen als zij heeft vastgesteld dat die andere inderdaad aansprakelijk is.
- U besluit de WGA-uitkering van een *verzekerde* (ex-)werknemer tijdelijk niet (helemaal) te betalen. De (ex-)werknemer gaat in bezwaar of beroep. Dan helpt SRK u. U bent volgens de Algemene wet bestuursrecht vanaf dat moment een *Zelfstandig Bestuursorgaan* (ZBO).

5.2 In de volgende gevallen bent u niet verzekerd voor juridische geschillen:

- De gebeurtenis vond plaats voor de ingangsdatum van de verzekering of na de datum waarop de verzekering stopte.
- U bent niet verzekerd voor de gebeurtenis.
- U kon de gebeurtenis zien aankomen op het moment dat u de verzekering afsloot.
- U meldt de gebeurtenis meer dan 12 maanden nadat het gebeurde. Dit mag nooit langer dan 6 maanden zijn nadat de verzekering is gestopt.

5.3 De Stichting Schaderegelingkantoor voor Rechtsbijstandverzekering (SRK) geeft het advies en de rechtsbijstand. SRK is een onafhankelijke en gespecialiseerde uitvoerder van rechtsbijstand. Wij garanderen u dat SRK de verplichtingen nakomt die u in dit artikel leest.

5.4 Meldt u een zaak aan? Dan behandelen de eigen medewerkers van SRK de zaak. Dit kunnen ook advocaten zijn die bij SRK werken.

5.5 Denkt SRK dat er een redelijke kans is op succes? Dan blijft zij de rechtsbijstand geven. Denkt SRK niet dat zij succesvol zal zijn? Dan legt SRK dit aan u uit en stopt zij de rechtsbijstand.

5.6 Ook SRK wil graag dat u tevreden bent. Maar natuurlijk kan het voorkomen dat u ergens niet tevreden over bent.

Laat het hun dan weten. Stuur een brief naar:

SRK-klachtenbureau, Postbus 3020, 2700 LA Zoetermeer of per email aan klachten@srk.nl

6. Wanneer krijgt u geen uitkering of stopt de uitkering?

6.1 In de volgende gevallen krijgt u geen uitkering of stopt uw uitkering:

- Uw (ex-)werknemer was al arbeidsongeschikt voordat deze verzekering voor hem inging. Behalve als dit voor deze (ex-)werknemer apart is meeverzekerd.
- Als de *arbeidsongeschiktheid* is ontstaan, bevordert of erger geworden door opzet van uw (ex-)werknemer.
- Als de *arbeidsongeschiktheid* is ontstaan, bevordert of erger geworden door opzet of grove schuld van uzelf.
- Uw ex-werknemer is arbeidsongeschikt geworden na de datum uitdiensttreding.
- Uw (ex-)werknemer heeft geen recht (meer) op een WGA-uitkering.
- Uw (ex-)werknemer wordt 70 jaar.
- Uw werknemer kan een beroep doen op de 'No-Riskpolis' uit artikel 29b of d van de Ziektewet.
- U werkt niet of niet genoeg mee aan re-integratie. Of u weigert gangbare arbeid aan te bieden die bij uw werknemer past. Terwijl u wel gangbare arbeid heeft voor uw werknemer.
- Uw (ex-)werknemer werkt niet of niet genoeg mee aan zijn re-integratie. U vraagt het UWV niet om maatregelen te nemen.
- Uw (ex-)werknemer werkte bij een bedrijf dat u later heeft overgenomen. Daar werkte hij op de eerste dag dat hij arbeidsongeschikt werd.
- U heeft uw premie niet (volledig) betaald. Daarom bent u tijdelijk niet verzekerd.
- Uw (ex-)werknemer wordt arbeidsongeschikt nadat deze module is gestopt.

6.2 Uw uitkering loopt door als de eerste dag van *arbeidsongeschiktheid* ligt voor de datum waarop de verzekering stopt. Wij keren dan uit alsof de verzekering nog loopt.

7. Hoe rekenen wij uw premie uit?

7.1 Uw premie is de *verzekerde* bedrag keer het jaarlijkse premiepercentage. Het *verzekerd bedrag* is het uniform loon. Per werknemer is maximaal € 52.766,37 (2016) aan uniform loon verzekerd.

7.2 Het premiepercentage rekenen wij op twee momenten uit:

- aan het begin van uw verzekering;
- per kalenderjaar.

- 7.3 Om het percentage uit te rekenen, kijken wij onder andere naar:
- het loon;
 - uw sector volgens het *UWV*;
 - de werkzaamheden;
 - het geslacht van uw werknemers;
 - de leeftijden van uw werknemers;
 - het type en de lengte van het dienstverband van uw werknemers;
 - uw *WIA*-instroom.

Bent u uw verplichtingen voor de *naverrekening* niet goed nagekomen? Dan houden we als we de premie bepalen ook rekening met de op basis van artikel 9.3 genomen maatregelen.

- 7.4 U kunt met uw werknemers afspreken dat zij de premie tot maximaal de helft aan u terugbetalen. Dit trekt u dan af van hun nettoloon.

8. Wanneer betaalt u voor een werknemer geen premie?

- 8.1 Krijgt uw werknemer een *IVA*- of *WGA*-uitkering? Dan hoeft u voor hem geen premie meer te betalen.
- 8.2 Vanaf twee jaar voor het bereiken van de *AOW*-leeftijd hoeft u voor een werknemer geen premie meer te betalen.

9. Hoe berekenen wij de definitieve premie (naverrekening)?

- 9.1 Na afloop van een kalenderjaar berekenen wij de definitieve premie over dat jaar. Ook stellen wij dan de *voorschotpremie* vast voor het lopende kalenderjaar. Hiervoor hebben wij informatie van u nodig. U bent verplicht ons deze informatie na het eind van het kalenderjaar te geven.
- 9.2 U geeft ons deze informatie door uw werknemergegevens in ons werkgeversportaal te actualiseren. Van alle werknemers die in het afgelopen kalenderjaar in of uit dienst zijn getreden, geeft u ook de datum van in- of uitdiensttreding aan ons door. Daarna bepalen wij de definitieve premie over het afgelopen kalenderjaar.
- 9.3 U actualiseert uw werknemergegevens voor 1 juni. Daarmee voorkomt u dat wij de volgende maatregelen kunnen nemen:
- a. Wij verhogen het premiepercentage met maximaal 25%. Dat doen wij per 1 januari van het jaar waarin wij de opgave hadden moeten krijgen.
 - b. Wij beëindigen de verzekering per 1 januari van het jaar dat volgt op het jaar waarin wij de opgave hadden moeten krijgen.
- 9.4 Komt een werknemer bij u in dienst? Of gaat hij uit dienst? Dan geeft u dit aan ons door bij de *naverrekening*. Deze wijzigingen hoeft u niet tussentijds door te geven, behalve als u uw werknemer arbeidsongeschikt moet melden. Meldt u een werknemer niet bij de *naverrekening* of zoveel eerder als hij arbeidsongeschikt wordt bij ons aan? Dan is de werknemer niet verzekerd zolang u deze niet bij ons aanmeldt.

U betaalt premie vanaf het moment dat een werknemer bij u in dienst komt tot het moment dat hij weer uit dienst treedt. Komt een werknemer in de loop van het jaar bij u in dienst? Dan moet u voor deze werknemer dus premie bijbetalen. Gaat een werknemer in de loop van een jaar uit dienst? Dan krijgt u voor deze werknemer premie terug. Dit verrekenen wij bij de *naverrekening*. Dit geldt ook als het jaarsalaris tussendoor verandert.

- 9.5 Veranderen tussendoor de jaarsalarissen, bedrijfsactiviteiten, werkzaamheden, leeftijden of de wettelijke bedragen? Dan passen wij de premie of het *verzekerd bedrag* tussendoor niet aan. Dat doen wij alleen als wij de verandering groot vinden. Bijvoorbeeld als wij door deze verandering de voorwaarden of het premiepercentage van uw verzekering willen aanpassen. Of als door de verandering de *verzekerde* loonsom met meer dan 25% stijgt of daalt.
- 9.6 Werkt een van uw werknemers langer dan twaalf maanden in het buitenland? Dan geeft u dat aan ons door. Wij bekijken dan opnieuw de premie en voorwaarden voor deze werknemer.

10. Hoe hoog is de uitkering?

- 10.1 Wij bepalen de hoogte van uw uitkering. Daarbij kijken wij naar:
- het besluit van het *UWV*;
 - uw informatie.
- 10.2 Wij berekenen de uitkering steeds over een maand achteraf.

11. Wat doet u als iemand anders aansprakelijk is voor de schade?

11.1 Is iemand anders betrokken bij het ontstaan van de *arbeidsongeschiktheid* van de (ex-)werknemer? Dan doet u het volgende:

- U laat het ons meteen weten dat iemand anders betrokken is.
- U geeft ons alle informatie die wij nodig hebben om de schade via deze persoon terug te krijgen. Of u helpt ons daarbij. Als dat nodig is, draagt u het recht op de vordering aan ons over. Wij proberen dan uw en onze schade terug te krijgen. Daarvoor bent u bij ons verzekerd.
- U laat het ons weten als u zelf probeert uw en onze schade van deze persoon terug te krijgen.
- U laat ons weten wat het resultaat hiervan is.

11.2 Is iemand anders aansprakelijk voor de schade? Dan is onze uitkering een *voorschot*. Krijgt u de schade helemaal of voor een deel terug van iemand anders? Dan betaalt u ons *voorschot* helemaal of voor een deel aan ons terug.

12. Wat zijn uw verplichtingen als u schade heeft?

12.1 U doet alles wat u kunt om ervoor te zorgen dat uw (ex-)werknemer weer aan het werk kan. Ook ziet u erop toe dat uw (ex-)werknemer alles doet om zijn re-integratie te bevorderen.

12.2 U meldt uw arbeidsongeschikte werknemer online bij ons via ons werkgeversportaal binnen twee werkdagen nadat de *arbeidsongeschiktheid* is ingegaan. Via ons werkgeversportaal meldt u ook wijzigingen in de melding van de arbeidsongeschikte werknemer en het herstel van de arbeidsongeschikte werknemer.

Heeft uw *dienstverlener* een aansluiting op ons werkgeversportaal? Dan krijgt uw *dienstverlener* via ons portaal uw ziek- en herstelmeldingen door.

Meldt u de *arbeidsongeschiktheid* niet of later? En schaadt u daardoor onze belangen? Dan stellen wij de aanvangsdatum van een eventuele uitkering uit. Dit doen wij met het verschil tussen de ontvangstdatum van de melding en de uiterste datum waarop u moest melden. Verder doen wij geen uitkeringen met terugwerkende kracht.

12.3 U voert een goed verzuim-, controle- en re-integratiebeleid. Dat betekent onder andere het volgende:

- U en uw werknemer komen de wettelijke verplichtingen na volgens bijvoorbeeld de Wet verbetering poortwachter, de Ziektewet en de wet *WIA*.
- Wij kunnen informatie en machtigingen aan u vragen die wij belangrijk vinden. Wij houden ons daarbij aan de geldende wet- en regelgeving, zoals over (medische) privacy. U geeft deze informatie en machtigingen aan ons. U doet dit binnen twee weken nadat wij u daarom vragen.
- Als wij daarom vragen, geeft u ons ook de naam en adresgegevens van uw (ex-)werknemer. Zodat wij de informatie en machtigingen ook bij de *verzekerde* zelf kunnen opvragen.
- Heeft u de module Aegon Zorgmanagement niet? Dan geeft u ons informatie over de mogelijkheden die uw werknemer heeft om te re-integreren binnen uw bedrijf. Ook laat u zien wat u en de werknemer hieraan al hebben gedaan.

12.4 U geeft ons een kopie van de *UWV*-beschikking waarin het *UWV* de mate van *arbeidsongeschiktheid* bepaalt. U stuurt ons een kopie van deze brief. U doet dit binnen twee weken na de datum op de beschikking.

12.5 Verandert de mate van *arbeidsongeschiktheid*? Dan laat u ons dat meteen weten.

12.6 U en uw (ex-)werknemer doen of laten niets wat onze belangen kan schaden. Dit betekent onder andere dat u en uw (ex-)werknemer meewerkt aan re-integratie. Wij mogen het *UWV* hierover informatie geven.

12.7 Krijgt u een uitkering? Dan komt de (ex-)werknemer waarvoor u de uitkering krijgt, alle verplichtingen uit de *WIA* na.

12.8 Krijgt uw arbeidsongeschikte (ex-)werknemer een ander adres? Dan geeft u het nieuwe adres aan ons door.

12.9 Overlijdt uw arbeidsongeschikte (ex-)werknemer? Dan laat u ons dat meteen weten.

12.10 U en uw (ex-)werknemer houden zich goed aan dit artikel. Doet u of uw (ex-)werknemer dat niet? En schaadt dat onze belangen? Dan kunnen wij de uitkering helemaal of voor een deel weigeren.

13. Wat zijn uw overige verplichtingen?

U informeert ons direct als:

- uw arbeidsvoorwaarden over *arbeidsongeschiktheid* veranderen;
- uw bedrijfsactiviteiten en/of werkzaamheden veranderen;
- er sprake is van een fusie, overname of (ver)koop van bedrijfsonderdelen;
- uw bedrijf tijdelijk of definitief stopt;
- uw bedrijf surseance van betaling heeft aangevraagd of failliet is;
- u geen werknemers meer in dienst heeft;
- uw correspondentieadres wijzigt;
- u van *dienstverlener* verandert.

Wij kunnen dan het premiepercentage en/of de voorwaarden wijzigen, of uw verzekering stoppen. Dat kunnen wij ook doen als u ons niet informeert en wij deze informatie op andere wijze ontvangen.

Informeert u ons niet? En schaadt dat onze belangen? Dan kunnen wij onze uitkering (voor een deel) weigeren of terugeisen.

14. Wanneer kunt u de verzekering stoppen?

14.1 Verhogen wij uw premiepercentage met meer dan 25%? Dan mag u de verzekering stoppen.

14.2 U zegt de verzekering op binnen dertig dagen nadat wij de verandering bekend hebben gemaakt. Daarvoor stuurt u ons een brief. Uw verzekering stopt dan na dertig dagen dat wij u informeerden over de verandering. Zit er minder dan dertig dagen tussen het moment van informeren en de ingangsdatum van de verhoging? Dan stopt uw verzekering dertig dagen nadat wij u informeerden over de verandering.

15. Wanneer kunnen wij uw verzekering stoppen?

15.1 Bent u geen eigenrisicodragers voor de WGA meer? Dan beëindigen wij uw module WGA-Eigenrisicodragers. Uw dekking stopt dan op de dag dat u geen eigenrisicodragers voor de WGA meer bent.

15.2 Heeft u bij ons geen module ZW-Eigenrisicodragers (meer)? Dan kunnen wij uw module WGA-Eigenrisicodragers beëindigen. Uw dekking stopt dan per de eerst mogelijke datum dat u voor de WGA terug kunt naar het UWV.

16. Wie kan deelnemen aan deze verzekering?

16.1 U verzekert al uw werknemers die in aanmerking komen voor deze verzekering.

16.2 Is uw werknemer al (voor een deel) arbeidsongeschikt op het moment dat u deze verzekering afsluit of deze werknemer bij ons aanmeldt? Dan is hij alleen verzekerd voor het deel dat hij nog wel kan werken.

17. Wat betekent .. ?

Arbeidsongeschiktheid

Wij spreken van arbeidsongeschiktheid als de verzekerde arbeidsongeschikt is volgens de WIA.

Dienstverlener

Een gecertificeerde arbodienst, BIG-geregistreerde bedrijfsarts of andere door Aegon goedgekeurde dienstverlening die u en uw werknemer ondersteunt bij de uitvoering van de verplichtingen uit de Wet verbetering poortwachter, de Ziektewet en/of de WIA.

Eigenrisicodragers

De Belastingdienst vindt het goed dat u het risico om de WGA-uitkeringen te betalen, zelf draagt. Hierbij volgen wij hoofdstuk 9 van de WIA.

IVA

Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten.

Naverrekening

U geeft ons elk jaar door wat uw definitieve loonsom is over het vorige kalenderjaar.

Ook geeft u door hoeveel werknemers u heeft op 31 december van het vorige kalenderjaar. Met deze informatie berekenen wij uw definitieve premie over het vorige kalenderjaar. De gegevens gebruiken wij ook om de premie voor het huidige kalenderjaar opnieuw te berekenen.

UWV

Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen.

Verzekerd bedrag

Het verzekerd bedrag is het uniform loon tot het maximum premieloon Sociale Verzekeringen.

Verzekerde

De werknemer die met de werkgever (verzekeringnemer) een arbeidsovereenkomst heeft. Of een arbeidsverhouding die daaraan gelijk staat (volgens het Burgerlijk Wetboek). Deze werknemer is verplicht verzekerd volgens de WIA.

Dus geen werknemers die volgens het UWV directeur-groootaandeelhouder (DGA) zijn.

Voorschot

Voorlopige uitkering.

Voorschotpremie

Jaarlijkse premie voor naverrekening.

WGA

Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten.

WIA

Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

Zelfstandig Bestuursorgaan

Als WGA-eigenrisicodragers bent u verantwoordelijk voor de re-integratie van een arbeidsongeschikte (ex-)werknemer. Deze (ex-)werknemer is verplicht hieraan mee te werken. Het kan voorkomen dat de (ex-)werknemer onvoldoende meewerkt. U mag de WGA-uitkering dan tijdelijk stoppen. U bent vanaf dat moment een Zelfstandig Bestuursorgaan (ZBO). Dit is geregeld in de Algemene wet bestuursrecht. Als ZBO heeft u een aantal wettelijke verplichtingen.

Bijzondere Voorwaarden

Module IVA-Excedent

Wat geldt voor deze module?

De module IVA-Excedent is onderdeel van het Aegon Gezond Werkplan. Voor deze module gelden de Algemene Voorwaarden nummer 2200. Daarnaast gelden voor deze module Bijzondere Voorwaarden. Deze leest u hierna.

Kijk ook op www.aegon.nl. Hier vindt u alle voorwaarden.

Wat betekent ...?

Achterin deze voorwaarden vindt u een begrippenlijst. Hier leggen wij lastige begrippen uit. Deze begrippen vindt u *schuingedrukt* terug in de tekst.

Inhoud

Artikel 1	Waarvoor bent u verzekerd?
Artikel 2	Onze dienstverlening
Artikel 3	Wanneer krijgt u rechtsbijstand?
Artikel 4	Wanneer krijgt uw (ex-)werknemer geen uitkering of stopt de uitkering?
Artikel 5	Hoe rekenen wij uw premie uit?
Artikel 6	Wanneer betaalt u voor een werknemer geen premie?
Artikel 7	Hoe berekenen wij de definitieve premie (<i>naverrekening</i>)?
Artikel 8	Hoe hoog is de uitkering?
Artikel 9	Hoe betalen wij de uitkering?
Artikel 10	Wat doet u als iemand anders aansprakelijk is voor de schade?
Artikel 11	Wat zijn uw verplichtingen als u schade heeft?
Artikel 12	Wat zijn uw overige verplichtingen?
Artikel 13	Wat geldt volgens de Pensioenwet?
Artikel 14	Wanneer kunt u de verzekering stoppen?
Artikel 15	Wanneer kunnen wij uw verzekering stoppen?
Artikel 16	Wie kan deelnemen aan deze verzekering?
Artikel 17	Wat betekent ...?

1. Waarvoor bent u verzekerd?

Uw (ex-)werknemer kan niet meer werken. Hij is volgens het *UWV* 80% of meer arbeidsongeschikt. Ook denkt het *UWV* niet dat hij in de komende vijf jaar weer kan gaan werken. Hij krijgt daarom een IVA-uitkering.

- 1.1 U verzekert een aanvulling op het inkomen van uw (ex-)werknemer zodra en zolang die recht heeft op een IVA-uitkering.
- 1.2 De hoogte van de IVA-uitkering is 75% van het salaris voordat uw (ex-)werknemer arbeidsongeschikt werd. Verdienende uw (ex-)werknemer voordat hij arbeidsongeschikt werd, meer dan de loongrens (2016: € 52.766,37)? Dan krijgt hij voor het loon boven die loongrens geen uitkering van het *UWV*. Met deze verzekering krijgt hij een aanvulling op zijn inkomen.
- 1.3 U verzekert het hele loon van uw werknemers. U krijgt per werknemer bij een dekkingpercentage van
 - 70%: 70% van het uniform jaarloon boven de loongrens tot en met € 125.000,-;
 - 75%: 75% van het uniform jaarloon boven de loongrens tot en met € 125.000,-;
 - 80%: 80% van het uniform jaarloon boven de loongrens tot en met € 125.000,- plus 5% van het uniform jaarloon tot en met de loongrens.

U verzekert alleen het loon boven de loongrens van uw werknemers. U krijgt per werknemer bij een dekkingpercentage van

- 70%: 70% van het uniform jaarloon boven de loongrens tot en met € 125.000,-;
- 75%: 75% van het uniform jaarloon boven de loongrens tot en met € 125.000,-;
- 80%: 80% van het uniform jaarloon boven de loongrens tot en met € 125.000,-.

Dat is het verzekerd bedrag. Welk loon is verzekerd en het dekkingpercentage staan op uw polisblad.

- 1.4 Heeft u indexatie meeverzekerd? Dan verhogen wij de uitkering ieder jaar op 1 januari. Wij doen dat volgens de *CBS-loonindex*. Op uw polisblad staat of indexatie wel of niet is meeverzekerd.

Hoe berekenen wij de verhoging de eerste keer?

Wij nemen het indexcijfer van de maand oktober voorafgaand aan het jaar waarin de uitkering start. Dit cijfer delen wij door het indexcijfer van de maand oktober voorafgaand aan het jaar waarin de *eerste ziektedag* ligt. De uitkomst vermenigvuldigen wij met het verzekerd bedrag.

Hoe berekenen wij de verhoging jaarlijks?

Wij nemen het indexcijfer dat wij gebruikten bij de vorige aanpassing. Dit cijfer delen wij door het indexcijfer van de maand oktober voorafgaand aan het moment waarop wij de volgende aanpassing doen. De uitkomst vermenigvuldigen wij met het verzekerd bedrag.

2. Onze dienstverlening

2.1 Onze Gezonde Aanpak

Als ondernemer en werkgever bent u op zoek naar continuïteit voor uw bedrijf. Verzuim en arbeidsongeschiktheid vormen een risico voor deze continuïteit. Naast financiële dekking biedt Aegon daarom ook de Gezonde Aanpak.

Met onze Gezonde Aanpak stellen wij u in staat uw arbeidsongeschiktheidsrisico's te beheersen. Wij ondersteunen u bij langdurige arbeidsongeschiktheid van een werknemer met een casemanager re-integratie. Waardoor u zelf geen re-integratiemanager hoeft te zijn, maar gewoon kunt blijven ondernemen.

Onze ondersteuning bestaat onder andere uit:

- regelmatig bellen als uw werknemer na negen weken nog arbeidsongeschikt is.
- adviseren over uw loondoorbetalingsverplichting, verzuimbegeleiding en re-integratie.

2.2 Melden arbeidsongeschiktheid

Om u goed te kunnen ondersteunen, moet u uw arbeidsongeschikte werknemer bij ons melden. Dat doet u binnen twee werkdagen nadat de arbeidsongeschiktheid is ingegaan. Dit geldt ook voor wijzigingen in de arbeidsongeschiktheid en herstelmeldingen. Alle meldingen doet u online via ons werkgeversportaal.

2.3 Uitbesteden verzuim- en re-integratiedienstverlening

Wij kunnen de verzuim- en re-integratiedienstverlening uitbesteden aan een dienstverlener. Deze dienstverlener kan een externe partij zijn of een aparte afdeling/onderdeel van Aegon. De dienstverlener helpt u en uw werknemer met het nakomen van uw wettelijke verplichtingen volgens bijvoorbeeld de Wet verbetering poortwachter, de Ziektewet en de Wet WIA.

2.4 Gegevensaanlevering

U geeft de dienstverlener alle informatie die nodig is voor de ondersteuning. De dienstverlener vraagt alleen informatie die u als werkgever mag hebben van de arbeidsongeschikte werknemer. U vertelt uw werknemer welke gegevens u aan de dienstverlener geeft. De dienstverlener mag en wil dus geen gegevens krijgen over medisch onderzoek en/of behandeling. Bijvoorbeeld informatie

- over de diagnose en de behandeling;
- over de oorzaak en aard van de ziekte/aandoening;
- waaruit de diagnose en/of de aard en oorzaak van de ziekte/aandoening is af te leiden;
- over de interventie die nodig is voor het wegnemen of verminderen van de beperkingen dan wel voor het vinden van arbeid of het aanpassen van de arbeid.

2.5 Privacy

De dienstverlener verwerkt gegevens van uw werknemers. Dit doet de dienstverlener voor u en met uw akkoord.

Alle informatie die u aan de dienstverlener geeft, wordt verwerkt zoals afgesproken in de Wet bescherming persoonsgegevens en de Gedragscode Verwerking Persoonsgegevens Financiële Instellingen. De dienstverlener:

- heeft alleen gegevens die u als werkgever mag hebben.
- geeft alleen gegevens aan ons door die u als werkgever aan ons mag doorgeven.
- stelt hoge eisen aan de beveiliging van de persoonsgegevens van uw werknemers door het
 - nemen van technische maatregelen;
 - zorgen dat alleen de mensen die dat mogen toegang krijgen tot de gegevens;
 - houden aan het beleid voor informatiebeveiliging van Aegon;
 - regelmatig laten controleren of de systeembeveiliging en de beheersmaatregelen nog voldoen aan alle eisen.

3. Wanneer krijgt u rechtsbijstand?

3.1 Wij helpen u in de volgende gevallen:

- U heeft een juridisch geschil over (de uitvoering van) de WIA. U bent het niet eens met het UWV en/of CWI. SRK Rechtsbijstand helpt u hierbij.
- U hebt een juridisch geschil met een werknemer over zijn *arbeidsongeschiktheid*. Deze werknemer heeft recht op loondoorbetaling. SRK geeft u daarover een juridisch advies. Dat doen zij als er sprake is van *arbeidsongeschiktheid*, één keer per geval per jaar.
- Iemand anders is wettelijk aansprakelijk voor het feit dat uw (ex-)werknemer niet kan werken. SRK verhaalt dan de uitkeringen uit deze verzekering en de re-integratiekosten van uw arbeidsongeschikte (ex-)werknemer, inclusief de kosten van het verhalen zelf. Dat doet SRK Rechtsbijstand alleen als zij heeft vastgesteld dat die andere inderdaad aansprakelijk is.

3.2 In de volgende gevallen bent u niet verzekerd voor juridische geschillen:

- De gebeurtenis vond plaats voor de ingangsdatum van de verzekering of na de datum waarop de verzekering stopte.
- U bent niet verzekerd voor de gebeurtenis.
- U kon de gebeurtenis zien aankomen op het moment dat u de verzekering afsloot.
- U meldt de gebeurtenis meer dan 12 maanden nadat het gebeurde. Dit mag nooit langer dan 6 maanden zijn nadat de verzekering is gestopt.

3.3 De Stichting Schaderegelingkantoor voor Rechtsbijstandverzekering (SRK) geeft het advies en de rechtsbijstand. SRK is een onafhankelijke en gespecialiseerde uitvoerder van rechtsbijstand. Wij garanderen u dat SRK de verplichtingen nakomt die u in dit artikel leest.

3.4 Meldt u een zaak aan? Dan behandelen de eigen medewerkers van SRK de zaak. Dit kunnen ook advocaten zijn die bij SRK werken.

3.5 Denkt SRK dat er een redelijke kans is op succes? Dan blijft zij de rechtsbijstand geven. Denkt SRK niet dat zij succesvol zal zijn? Dan legt SRK dit aan u uit en stopt zij de rechtsbijstand.

3.6 Ook SRK wil graag dat u tevreden bent. Maar natuurlijk kan het voorkomen dat u ergens niet tevreden over bent. Laat het hun dan weten. Stuur een brief naar:
SRK-klachtenbureau, Postbus 3020, 2700 LA Zoetermeer of per email aan klachten@srk.nl

4. Wanneer krijgt uw (ex-)werknemer geen uitkering of stopt de uitkering?

4.1 In de volgende gevallen krijgt uw (ex-)werknemer geen uitkering of stopt zijn uitkering:

- Als de *arbeidsongeschiktheid* is ontstaan, bevorderd of erger geworden door opzet van uw (ex-)werknemer.
- Als de *arbeidsongeschiktheid* is ontstaan, bevorderd of erger geworden door opzet of grove schuld van uzelf.
- Uw (ex-)werknemer heeft een afstandsverklaring voor deze verzekering ondertekend.
- Uw (ex-)werknemer was al arbeidsongeschikt voordat deze verzekering voor hem inging.
- Uw ex-werknemer is arbeidsongeschikt geworden na de datum uitdiensttreding.
- Uw (ex-)werknemer heeft geen recht (meer) op een IVA-uitkering.
- Uw (ex-)werknemer bereikt de met u afgesproken eindleeftijd. Deze eindleeftijd vindt u op uw polisblad.
- Als uw (ex-)werknemer met pensioen gaat en dat eerder is dan de met u afgesproken eindleeftijd.
- U heeft uw premie niet (volledig) betaald. Daarom bent u tijdelijk niet verzekerd.

4.2 De uitkering aan uw (ex-)werknemer loopt door als de eerste dag van *arbeidsongeschiktheid* ligt voor de datum waarop de verzekering stopt. Wij keren dan uit alsof de verzekering nog loopt.

5. Hoe rekenen wij uw premie uit?

5.1 Uw premie is de som van de *verzekerde* bedragen voor al uw werknemers samen keer het jaarlijkse premiepercentage.

5.2 Het premiepercentage rekenen wij op twee momenten uit:

- aan het begin van uw verzekering;
- per kalenderjaar.

5.3 Om het percentage uit te rekenen, kijken wij onder andere naar:

- het loon;
- de werkzaamheden;
- het geslacht van uw werknemers;
- de leeftijden van uw werknemers.

Bent u uw verplichtingen voor de *naverrekening* niet goed nagekomen? Dan houden we als we de premie bepalen ook rekening met de op basis van artikel 7.3 genomen maatregelen.

- 5.4 U kunt met uw werknemers afspreken dat zij de premie (voor een deel) aan u terugbetalen. Dit trekt u dan af van hun brutoloon. Hierover betaalt u dan geen loonbelasting, premies sociale verzekeringen en premies werknemersverzekeringen.
- 5.5 U betaalt de premies op tijd. Dat doet u voor de tijdstippen die staan in artikel 26 van de Pensioenwet. Doet u dat niet? Dan laat u dit weten aan uw werknemers. Dat doet u binnen 3 maanden nadat het uiterste tijdstip om te betalen voorbij is.
- 5.6 Wij stoppen de module niet eerder dan 1 maand na het tijdstip waarop u de verzekerden had moeten laten weten dat u de premies niet op tijd heeft betaald.

6. Wanneer betaalt u voor een werknemer geen premie?

- 6.1 Krijgt uw werknemer een IVA-uitkering? Dan hoeft u voor hem geen premie meer te betalen.
- 6.2 Vanaf twee jaar voor het bereiken van de met u afgesproken eindleeftijd hoeft u voor een werknemer geen premie meer te betalen. Deze eindleeftijd vindt u op uw polisblad.

7. Hoe berekenen wij de definitieve premie (naverrekening)?

- 7.1 Na afloop van een kalenderjaar berekenen wij de definitieve premie over dat jaar. Ook stellen wij dan de *voorschotpremie* vast voor het lopende kalenderjaar. Hiervoor hebben wij informatie van u nodig. U bent verplicht ons deze informatie na het eind van het kalenderjaar te geven.
- 7.2 U geeft ons deze informatie door uw werknemergegevens in ons werkgeversportaal te actualiseren. Van alle werknemers die in het afgelopen kalenderjaar in of uit dienst zijn getreden, geeft u ook de datum van in- of uitdiensttreding aan ons door. Daarna bepalen wij de definitieve premie over het afgelopen kalenderjaar.
- 7.3 U actualiseert uw werknemergegevens voor 1 juni. Daarmee voorkomt u dat wij de volgende maatregelen kunnen nemen:
- Wij verhogen het premiepercentage met maximaal 25%. Dat doen wij per 1 januari van het jaar waarin wij de opgave hadden moeten krijgen.
 - Wij beëindigen de verzekering per 1 januari van het jaar dat volgt op het jaar waarin wij de opgave hadden moeten krijgen.
- 7.4 Komt een werknemer bij u in dienst? Of gaat hij uit dienst? Dan geeft u dit aan ons door via ons werkgeversportaal. Dat doet u binnen drie maanden na de datum waarop de werknemer bij u in dienst komt of uit dienst gaat of zoveel eerder als u uw werknemer arbeidsongeschikt moet melden. Meldt u een werknemer niet binnen drie maanden na de datum waarop deze begint met werken of zoveel eerder als hij arbeidsongeschikt wordt bij ons aan? Dan is de werknemer niet verzekerd zolang u deze niet bij ons aanmeldt.

U betaalt premie vanaf het moment dat een werknemer bij u in dienst komt tot het moment dat hij weer uit dienst treedt. Komt een werknemer in de loop van het jaar bij u in dienst? Dan moet u voor deze werknemer dus premie bijbetalen. Gaat een werknemer in de loop van een jaar uit dienst? Dan krijgt u voor deze werknemer premie terug. Dit verrekenen wij bij de *naverrekening*. Dit geldt ook als het jaarsalaris tussendoor verandert.

- 7.5 Veranderen tussendoor de jaarsalarissen, bedrijfsactiviteiten, werkzaamheden, leeftijden of de wettelijke bedragen? Dan passen wij de premie of het verzekerd bedrag tussendoor niet aan. Dat doen wij alleen als wij de verandering groot vinden. Bijvoorbeeld als wij door deze verandering de voorwaarden of het premiepercentage van uw verzekering willen aanpassen. Of als door de verandering de *verzekerde* loonsom met meer dan 25% stijgt of daalt.
- 7.6 Werkt een van uw werknemers langer dan twaalf maanden in het buitenland? Dan geeft u dat aan ons door. Wij bekijken dan opnieuw de premie en voorwaarden voor deze werknemer.

8. Hoe hoog is de uitkering?

- 8.1 Voor het bepalen van de uitkering volgen wij de Algemene en Bijzondere Voorwaarden zoals die golden op de *eerste ziektedag* van uw (ex-)werknemer. Veranderingen in de wet- en/of regelgeving kunnen niet leiden tot het verhogen van (lopende) uitkeringen.
- 8.2 Wij betalen het verzekerd bedrag voor de (ex-)werknemer.
- 8.3 Om het verzekerd bedrag te bepalen gaan wij uit van de loongegevens van de *verzekerde*. Dit zijn de loongegevens op 1 januari van het jaar waarin de *eerste ziektedag* ligt.
- 8.4 Wij berekenen de uitkering steeds over een maand. Dat doen wij achteraf.

9. Hoe betalen wij de uitkering?

- 9.1** Wij betalen de uitkering per maand. Dat doen wij achteraf.
- 9.2** Zolang de werknemer bij u in dienst blijft, betalen wij bruto aan u. U betaalt vervolgens netto aan de werknemer. U moet dan dus belastingen en premies inhouden op de uitkering. Wilt u dat wij de uitkering aan uw werknemer betalen? Dan kan dat ook.
- 9.3** Is uw werknemer bij u uit dienst? Of betalen wij de uitkering aan uw werknemer? Dan betalen wij het geld netto aan de (ex-)werknemer. Dan houden wij dus belastingen en premies in.

10. Wat doet u als iemand anders aansprakelijk is voor de schade?

- 10.1** Is iemand anders betrokken bij het ontstaan van de *arbeidsongeschiktheid* van de (ex-)werknemer? Dan doen u en/of uw (ex-)werknemer het volgende:
- U of uw (ex-)werknemer laat het ons meteen weten dat iemand anders betrokken is.
 - U en uw (ex-)werknemer geven ons alle informatie die wij nodig hebben om de schade via deze persoon terug te krijgen. Of helpt ons daarbij. Als dat nodig is, wordt het recht op de vordering aan ons overgedragen. Wij proberen dan uw en onze schade terug te krijgen. Daarvoor bent u bij ons verzekerd.
 - U laat het ons weten als u zelf probeert uw en onze schade van deze persoon terug te krijgen.
 - U laat ons weten wat het resultaat hiervan is.
- 10.2** Is iemand anders aansprakelijk voor de schade? Dan is onze uitkering een *voorschot*. Krijgt u of uw (ex-)werknemer de schade helemaal of voor een deel terug van iemand anders? Dan betaalt u of uw (ex-)werknemer ons *voorschot* helemaal of voor een deel aan ons terug.

11. Wat zijn uw verplichtingen als u schade heeft?

- 11.1** U doet alles wat u kunt om ervoor te zorgen dat uw (ex-)werknemer weer aan het werk kan. Ook ziet u erop toe dat uw (ex-)werknemer alles doet om zijn re-integratie te bevorderen.
- 11.2** U meldt uw arbeidsongeschikte werknemer online bij ons via ons werkgeversportaal binnen twee werkdagen nadat de *arbeidsongeschiktheid* is ingegaan. Via ons werkgeversportaal meldt u ook wijzigingen in de melding van de arbeidsongeschikte werknemer en het herstel van de arbeidsongeschikte werknemer. Heeft uw *dienstverlener* een aansluiting op ons werkgeversportaal? Dan krijgt uw *dienstverlener* via ons portaal uw ziek- en herstelmeldingen door. Meldt u de *arbeidsongeschiktheid* niet of later? En schaadt u daardoor onze belangen? Dan stellen wij de aanvangsdatum van een eventuele uitkering uit. Dit doen wij met het verschil tussen de ontvangstdatum van de melding en de uiterste datum waarop u moest melden. Verder doen wij geen uitkeringen met terugwerkende kracht.
- 11.3** U voert een goed verzuim-, controle- en re-integratiebeleid. Dat betekent onder andere het volgende:
- U en uw werknemer komen de wettelijke verplichtingen na volgens bijvoorbeeld de Wet verbetering poortwachter, de Ziektewet en de wet *WIA*.
 - Wij kunnen informatie en machtigingen aan u en uw (ex-)werknemer vragen die wij belangrijk vinden. Wij houden ons daarbij aan de geldende wet- en regelgeving, zoals over (medische) privacy. U en uw (ex-)werknemer geven deze informatie en machtigingen aan ons. U en uw (ex-)werknemer doen dit binnen twee weken nadat wij u daarom vragen.
 - Als wij daarom vragen, geeft u ons ook de naam en adresgegevens van uw (ex-)werknemer. Zodat wij de informatie en machtigingen ook bij de *verzekerde* zelf kunnen opvragen.
 - Heeft u de module Aegon Zorgmanagement niet? Dan geeft u ons informatie over de mogelijkheden die uw werknemer heeft om te re-integreren binnen uw bedrijf. Ook laat u zien wat u en de werknemer hieraan al hebben gedaan.
- 11.4** U geeft ons een kopie van de *UWV*-beschikking waarin het *UWV* de mate van *arbeidsongeschiktheid* bepaalt. U stuurt ons een kopie van deze brief. U doet dit binnen twee weken na de datum op de beschikking.
- 11.5** Verandert de mate van *arbeidsongeschiktheid*? Dan laat u ons dat meteen weten.
- 11.6** U en uw (ex-)werknemer doen of laten niets wat onze belangen kan schaden. Dit betekent onder andere dat u en uw werknemer meewerkt aan re-integratie. Wij mogen het *UWV* hierover informatie geven.
- 11.7** Krijgt uw (ex-)werknemer een uitkering? Dan komt deze (ex-)werknemer alle verplichtingen uit de *WIA* na.
- 11.8** Krijgt uw arbeidsongeschikte (ex-)werknemer een ander adres? Dan geeft u het nieuwe adres aan ons door.
- 11.9** Overlijdt uw arbeidsongeschikte (ex-)werknemer? Dan laat u ons dat meteen weten.
- 11.10** U en uw (ex-)werknemer houden zich goed aan dit artikel. Doet u of uw (ex-)werknemer dat niet? En schaadt dat onze belangen? Dan kunnen wij de uitkering helemaal of voor een deel weigeren.

12 Wat zijn uw overige verplichtingen?

U informeert ons direct als:

- uw arbeidsvoorwaarden over *arbeidsongeschiktheid* veranderen;
- uw bedrijfsactiviteiten en/of werkzaamheden veranderen;
- er sprake is van een fusie, overname of (ver)koop van bedrijfsonderdelen;
- uw bedrijf tijdelijk of definitief stopt;
- uw bedrijf surseance van betaling heeft aangevraagd of failliet is;
- u geen werknemers meer in dienst heeft;
- uw correspondentieadres wijzigt;
- u van *dienstverlener* verandert.

Wij kunnen dan het premiepercentage en/of de voorwaarden wijzigen, of uw verzekering stoppen. Dat kunnen wij ook doen als u ons niet informeert en wij deze informatie op andere wijze ontvangen.

Informeert u ons niet? En schaadt dat onze belangen? Dan kunnen wij onze uitkering (voor een deel) weigeren of terugeisen.

13. Wat geldt volgens de Pensioenwet?

De IVA-Excedentverzekering valt onder de Pensioenwet. Wat betekent dat?

13.1 Uw werknemer krijgt van ons:

- de startbrief. Deze krijgt uw werknemer als de verzekering ingaat. Uw werknemer leest hierin alles wat hij moet weten over deze verzekering.
- een Uniform Pensioenoverzicht. Dit krijgt uw werknemer ieder jaar.

13.2 Daarnaast krijgt uw werknemer een brief van ons als:

- u de premie niet betaalt. Vanaf drie maanden nadat wij deze brief stuurden, kunnen wij de verzekering stoppen.
- de verzekering stopt.

13.3 De *verzekerde* is de begunstigde volgens deze overeenkomst. Dat betekent dat hij een eventuele uitkering krijgt.

13.4 Heeft u rechten op basis van deze overeenkomst? Dan kunt u deze aan niemand anders overdragen dan de *verzekerde* zelf.

13.5 Heeft de *verzekerde* rechten uit deze pensioenverzekering? Dan kan hij deze rechten niet:

- overdragen
- afkopen
- belenen
- in pand geven

Hij doet ook niets anders waardoor iemand anders dan hijzelf aanspraak kan maken op deze rechten. Behalve als er wettelijk beslag op het pensioen gelegd mag worden.

13.6 U betaalt de premies op tijd. Dat doet u voor de tijdstippen die staan in artikel 26 van de Pensioenwet.

14. Wanneer kunt u de verzekering stoppen?

14.1 Verhogen wij uw premiepercentage met meer dan 25%? Dan mag u de verzekering stoppen.

14.2 U zegt de verzekering op binnen dertig dagen nadat wij de verandering bekend hebben gemaakt. Daarvoor stuurt u ons een brief. Uw verzekering stopt dan na dertig dagen dat wij u informeerden over de verandering. Zit er minder dan dertig dagen tussen het moment van informeren en de ingangsdatum van de verhoging? Dan stopt uw verzekering dertig dagen nadat wij u informeerden over de verandering.

15 Wanneer kunnen wij uw verzekering stoppen?

Heeft u geen werknemers meer in dienst? Dan kunnen wij uw module IVA-Excedent beëindigen. Deze module eindigt dan op de datum dat uw laatste werknemer uit dienst ging.

16. Wie kan deelnemen aan deze verzekering?

- 16.1** U biedt al uw werknemers die in aanmerking komen voor deze verzekering, deze verzekering aan.
- 16.2** Wij accepteren uw werknemers zonder medische vragen te stellen. Daarop is één uitzondering: uw werknemer kan kiezen om niet deel te nemen. Hij tekent dan een afstandsverklaring. Komt hij later terug op zijn beslissing?
Dan beoordelen wij deze werknemer wel medisch.
- 16.3** Is uw werknemer al (voor een deel) arbeidsongeschikt op het moment dat u deze verzekering afsluit of deze werknemer bij ons aanmeldt? Dan is hij alleen verzekerd voor het deel dat hij nog wel kan werken.

17. Wat betekent ...?

Arbeidsongeschiktheid

Wij spreken van arbeidsongeschiktheid als de verzekerde arbeidsongeschikt is volgens de WIA.

CBS-loonindex

Dit is de ontwikkeling in Nederland van alle cao-lonen in alle cao-sectoren per kwartaal. Hieronder vallen ook alle bijzondere beloningen. Deze index stelt het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) vast.

Dienstverlener

Een gecertificeerde arbodienst, BIG-geregistreerde bedrijfsarts of andere door Aegon goedgekeurde dienstverlening die u en uw werknemer ondersteunt bij de uitvoering van de verplichtingen uit de Wet verbetering poortwachter, de Ziektewet en/of de WIA.

Eerste ziektedag

Dit is de eerste werkdag waarop een werknemer niet heeft gewerkt omdat hij arbeidsongeschikt was. Of de dag dat hij eerder naar huis is gegaan omdat hij arbeidsongeschikt was. Deze datum staat op het besluit van het UWV. Deze datum houden wij aan.

IVA

Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten.

Naverrekening

U geeft ons elk jaar door wat uw definitieve loonsom is over het vorige kalenderjaar.

Ook geeft u door hoeveel werknemers u heeft op 31 december van het vorige kalenderjaar. Met deze informatie berekenen wij uw definitieve premie over het vorige kalenderjaar. De gegevens gebruiken wij ook om de premie voor het huidige kalenderjaar opnieuw te berekenen.

UWV

Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen.

Verzekerde

De werknemer die met de werkgever (verzekeringnemer) een arbeidsovereenkomst heeft. Of een arbeidsverhouding die daaraan gelijk staat (volgens het Burgerlijk Wetboek). Deze werknemer is verplicht verzekerd volgens de WIA.
Dus geen werknemers die volgens het UWV directeur-groootaandeelhouder (DGA) zijn.

Voorschot

Voorlopige uitkering.

Voorschotpremie

Jaarlijkse premie voor naverrekening.

WIA

Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

Bijzondere Voorwaarden

Module WGA-Excedent

Wat geldt voor deze module?

De module WGA-Excedent maakt onderdeel uit van het Aegon Gezond Werkplan. Voor deze module gelden de Algemene Voorwaarden nummer 2200. Daarnaast gelden voor deze module Bijzondere Voorwaarden. Deze leest u hierna.

Kijk ook op www.aegon.nl. Hier vindt u alle voorwaarden.

Wat betekent ...?

Achterin deze voorwaarden vindt u een begrippenlijst. Hier leggen wij lastige begrippen uit. Deze begrippen vindt u *schuingedrukt* terug in de tekst.

Inhoud

Artikel 1	Waarvoor bent u verzekerd?
Artikel 2	Onze dienstverlening
Artikel 3	Wanneer krijgt u rechtsbijstand?
Artikel 4	Wanneer krijgt uw (ex-)werknemer geen uitkering of stopt de uitkering?
Artikel 5	Hoe rekenen wij uw premie uit?
Artikel 6	Wanneer betaalt u voor een werknemer geen premie?
Artikel 7	Hoe berekenen wij de definitieve premie (<i>naverrekening</i>)?
Artikel 8	Hoe hoog is de uitkering?
Artikel 9	Hoe betalen wij de uitkering?
Artikel 10	Wat doet u als iemand anders aansprakelijk is voor de schade?
Artikel 11	Wat zijn uw verplichtingen als u schade heeft?
Artikel 12	Wat zijn uw overige verplichtingen?
Artikel 13	Wat geldt volgens de Pensioenwet?
Artikel 14	Wanneer kunt u de verzekering stoppen?
Artikel 15	Wanneer kunnen wij uw verzekering stoppen?
Artikel 16	Wie kan deelnemen aan deze verzekering?
Artikel 17	Wat betekent ...?

1. Waarvoor bent u verzekerd?

Uw (ex-)werknemer kan langere tijd niet of minder werken. Hij krijgt daarom een WGA-uitkering.

- 1.1 U verzekert een aanvulling op het inkomen van uw (ex-)werknemer zodra en zolang die recht heeft op een WGA-uitkering.
- 1.2 Verdiende uw (ex-)werknemer voordat hij arbeidsongeschikt werd, meer dan de loongrens (2016: € 52.766,37)? Dan krijgt hij voor het loon boven die loongrens geen uitkering van het UWV. Met deze verzekering krijgt hij een aanvulling op zijn inkomen.
- 1.3 U verzekert het hele loon van uw werknemers. U krijgt per werknemer bij een dekkingpercentage van
 - 70%: 70% van het uniform jaarloon boven de loongrens tot en met € 125.000,-;
 - 75%: 75% van het uniform jaarloon boven de loongrens tot en met € 125.000,- plus 5% van het uniform jaarloon tot en met de loongrens;
 - 80%: 80% van het uniform jaarloon boven de loongrens tot en met € 125.000,- plus 10% van het uniform jaarloon tot en met de loongrens.

U verzekert alleen het loon boven de loongrens van uw werknemers. U krijgt per werknemer bij een dekkingpercentage van

- 70%: 70% van het uniform jaarloon boven de loongrens tot en met € 125.000,-;
- 75%: 75% van het uniform jaarloon boven de loongrens tot en met € 125.000,-;
- 80%: 80% van het uniform jaarloon boven de loongrens tot en met € 125.000,-.

Dat is het verzekerd bedrag. Welk loon is verzekerd en het dekkingpercentage staan op uw polisblad.

- 1.4 Heeft u indexatie meeverzekerd? Dan verhogen wij de uitkering ieder jaar op 1 januari. Wij doen dat volgens de *CBS-loonindex*. Op uw polisblad staat of indexatie wel of niet is meeverzekerd.

Hoe berekenen wij de verhoging de eerste keer?

Wij nemen het indexcijfer van de maand oktober voorafgaand aan het jaar waarin de uitkering start. Dit cijfer delen wij door het indexcijfer van de maand oktober voorafgaand aan het jaar waarin de *eerste ziektedag* ligt. De uitkomst vermenigvuldigen wij met het verzekerd bedrag.

Hoe berekenen wij de verhoging jaarlijks?

Wij nemen het indexcijfer dat wij gebruikten bij de vorige aanpassing. Dit cijfer delen wij door het indexcijfer van de maand oktober voorafgaand aan het moment waarop wij de volgende aanpassing doen. De uitkomst vermenigvuldigen wij met het verzekerd bedrag.

2. Onze dienstverlening

2.1 Onze Gezonde Aanpak

Als ondernemer en werkgever bent u op zoek naar continuïteit voor uw bedrijf. Verzuim en arbeidsongeschiktheid vormen een risico voor deze continuïteit. Naast financiële dekking biedt Aegon daarom ook de Gezonde Aanpak.

Met onze Gezonde Aanpak stellen wij u in staat uw arbeidsongeschiktheidsrisico's te beheersen. Wij ondersteunen u bij langdurige arbeidsongeschiktheid van een werknemer met een casemanager re-integratie. Waardoor u zelf geen re-integratiemanager hoeft te zijn, maar gewoon kunt blijven ondernemen.

Onze ondersteuning bestaat onder andere uit:

- regelmatig bellen als uw werknemer na negen weken nog arbeidsongeschikt is.
- adviseren over uw loondoorbetalingsverplichting, verzuimbegeleiding en re-integratie.

2.2 Melden arbeidsongeschiktheid

Om u goed te kunnen ondersteunen, moet u uw arbeidsongeschikte werknemer bij ons melden. Dat doet u binnen twee werkdagen nadat de arbeidsongeschiktheid is ingegaan. Dit geldt ook voor wijzigingen in de arbeidsongeschiktheid en herstelmeldingen. Alle meldingen doet u online via ons werkgeversportaal.

2.3 Uitbesteden verzuim- en re-integratiedienstverlening

Wij kunnen de verzuim- en re-integratiedienstverlening uitbesteden aan een dienstverlener. Deze dienstverlener kan een externe partij zijn of een aparte afdeling/onderdeel van Aegon. De dienstverlener helpt u en uw werknemer met het nakomen van uw wettelijke verplichtingen volgens bijvoorbeeld de Wet verbetering poortwachter, de Ziektewet en de Wet WIA.

2.4 Gegevensaanlevering

U geeft de dienstverlener alle informatie die nodig is voor de ondersteuning. De dienstverlener vraagt alleen informatie die u als werkgever mag hebben van de arbeidsongeschikte werknemer. U vertelt uw werknemer welke gegevens u aan de dienstverlener geeft. De dienstverlener mag en wil dus geen gegevens krijgen over medisch onderzoek en/of behandeling. Bijvoorbeeld informatie

- over de diagnose en de behandeling;
- over de oorzaak en aard van de ziekte/aandoening;
- waaruit de diagnose en/of de aard en oorzaak van de ziekte/aandoening is af te leiden;
- over de interventie die nodig is voor het wegnemen of verminderen van de beperkingen dan wel voor het vinden van arbeid of het aanpassen van de arbeid.

2.5 Privacy

De dienstverlener verwerkt gegevens van uw werknemers. Dit doet de dienstverlener voor u en met uw akkoord.

Alle informatie die u aan de dienstverlener geeft, wordt verwerkt zoals afgesproken in de Wet bescherming persoonsgegevens en de Gedragscode Verwerking Persoonsgegevens Financiële Instellingen. De dienstverlener:

- heeft alleen gegevens die u als werkgever mag hebben.
- geeft alleen gegevens aan ons door die u als werkgever aan ons mag doorgeven.
- stelt hoge eisen aan de beveiliging van de persoonsgegevens van uw werknemers door het
 - nemen van technische maatregelen;
 - zorgen dat alleen de mensen die dat mogen toegang krijgen tot de gegevens;
 - houden aan het beleid voor informatiebeveiliging van Aegon;
 - regelmatig laten controleren of de systeembeveiliging en de beheersmaatregelen nog voldoen aan alle eisen.

3. Wanneer krijgt u rechtsbijstand?

3.1 Wij helpen u in de volgende gevallen:

- U heeft een juridisch geschil over (de uitvoering van) de *WIA*. U bent het niet eens met het *UWV* en/of *CWI*. *SRK Rechtsbijstand* helpt u hierbij.
- U hebt een juridisch geschil met een werknemer over zijn *arbeidsongeschiktheid*. Deze werknemer heeft recht op loondoorbetaling. *SRK* geeft u daarover een juridisch advies. Dat doen zij als er sprake is van *arbeidsongeschiktheid*, één keer per geval per jaar.
- Iemand anders is wettelijk aansprakelijk voor het feit dat uw (ex-)werknemer niet kan werken. *SRK* verhaalt dan de uitkeringen uit deze verzekering en de re-integratiekosten van uw arbeidsongeschikte (ex-)werknemer, inclusief de kosten van het verhalen zelf. Dat doet *SRK Rechtsbijstand* alleen als zij heeft vastgesteld dat die andere inderdaad aansprakelijk is.

3.2 In de volgende gevallen bent u niet verzekerd voor juridische geschillen:

- De gebeurtenis vond plaats voor de ingangsdatum van de verzekering of na de datum waarop de verzekering stopte.
- U bent niet verzekerd voor de gebeurtenis.
- U kon de gebeurtenis zien aankomen op het moment dat u de verzekering afsloot.
- U meldt de gebeurtenis meer dan 12 maanden nadat het gebeurde. Dit mag nooit langer dan 6 maanden zijn nadat de verzekering is gestopt.

3.3 De Stichting Schaderegelingkantoor voor Rechtsbijstandverzekering (*SRK*) geeft het advies en de rechtsbijstand. *SRK* is een onafhankelijke en gespecialiseerde uitvoerder van rechtsbijstand. Wij garanderen u dat *SRK* de verplichtingen nakomt die u in dit artikel leest.

3.4 Meldt u een zaak aan? Dan behandelen de eigen medewerkers van *SRK* de zaak. Dit kunnen ook advocaten zijn die bij *SRK* werken.

3.5 Denkt *SRK* dat er een redelijke kans is op succes? Dan blijft zij de rechtsbijstand geven. Denkt *SRK* niet dat zij succesvol zal zijn? Dan legt *SRK* dit aan u uit en stopt zij de rechtsbijstand.

3.6 Ook *SRK* wil graag dat u tevreden bent. Maar natuurlijk kan het voorkomen dat u ergens niet tevreden over bent.

Laat het hun dan weten. Stuur een brief naar:

SRK-klachtenbureau, Postbus 3020, 2700 LA Zoetermeer of per email aan klachten@srk.nl

4. Wanneer krijgt uw (ex-)werknemer geen uitkering of stopt de uitkering?

4.1 In de volgende gevallen krijgt uw (ex-)werknemer geen uitkering of stopt zijn uitkering:

- Als de *arbeidsongeschiktheid* is ontstaan, bevorderd of erger geworden door opzet van uw (ex-)werknemer.
- Als de *arbeidsongeschiktheid* is ontstaan, bevorderd of erger geworden door opzet of grove schuld van uzelf.
- Uw (ex-)werknemer heeft een afstandsverklaring voor deze verzekering ondertekend.
- Uw (ex-)werknemer was al arbeidsongeschikt voordat deze verzekering voor hem inging.
- Uw ex-werknemer is arbeidsongeschikt geworden na de datum uitdiensttreding.
- Uw (ex-)werknemer heeft geen recht (meer) op een *WGA*-uitkering.
- Uw (ex-)werknemer bereikt de met u afgesproken eindleeftijd. Deze eindleeftijd vindt u op uw polisblad.
- Als uw (ex-)werknemer met pensioen gaat en dat eerder is dan de met u afgesproken eindleeftijd.
- U werkt niet of niet genoeg mee aan re-integratie. Of u weigert gangbare arbeid aan te bieden die bij uw werknemer past. Terwijl u wel gangbare arbeid heeft voor uw werknemer.
- Uw (ex-)werknemer werkt niet of niet genoeg mee aan zijn re-integratie. U vraagt het *UWV* niet om maatregelen te nemen.
- U heeft uw premie niet (volledig) betaald. Daarom bent u tijdelijk niet verzekerd.

4.2 De uitkering aan uw (ex-)werknemer loopt door als de eerste dag van *arbeidsongeschiktheid* ligt voor de datum waarop de verzekering stopt. Wij keren dan uit alsof de verzekering nog loopt.

5. Hoe rekenen wij uw premie uit?

5.1 Uw premie is de som van de *verzekerde* bedragen voor al uw werknemers samen keer het jaarlijkse premiepercentage.

5.2 Het premiepercentage rekenen wij op twee momenten uit:

- aan het begin van uw verzekering;
- per kalenderjaar.

5.3 Om het percentage uit te rekenen, kijken wij onder andere naar:

- het loon;
- de werkzaamheden;
- het geslacht van uw werknemers;
- de leeftijden van uw werknemers.

Bent u uw verplichtingen voor de *naverrekening* niet goed nagekomen? Dan houden we als we de premie bepalen ook rekening met de op basis van artikel 7.3 genomen maatregelen.

- 5.4 U kunt met uw werknemers afspreken dat zij de premie (voor een deel) aan u terugbetalen. Dit trekt u dan af van hun brutoloon. Hierover betaalt u dan geen loonbelasting, premies sociale verzekeringen en premies werknemersverzekeringen.
- 5.5 U betaalt de premies op tijd. Dat doet u voor de tijdstippen die staan in artikel 26 van de Pensioenwet. Doet u dat niet? Dan laat u dit weten aan uw werknemers. Dat doet u binnen 3 maanden nadat het uiterste tijdstip om te betalen voorbij is.
- 5.6 Wij stoppen de module niet eerder dan 1 maand na het tijdstip waarop u de verzekerden had moeten laten weten dat u de premies niet op tijd heeft betaald.

6. Wanneer betaalt u voor een werknemer geen premie?

- 6.1 Krijgt uw werknemer een WGA-uitkering? Dan hoeft u voor hem geen premie meer te betalen.
- 6.2 Vanaf twee jaar voor het bereiken van de met u afgesproken eindleeftijd hoeft u voor een werknemer geen premie meer te betalen. Deze eindleeftijd vindt u op uw polisblad.

7. Hoe berekenen wij de definitieve premie (naverrekening)?

- 7.1 Na afloop van een kalenderjaar berekenen wij de definitieve premie over dat jaar. Ook stellen wij dan de *voorschotpremie* vast voor het lopende kalenderjaar. Hiervoor hebben wij informatie van u nodig. U bent verplicht ons deze informatie na het eind van het kalenderjaar te geven.
- 7.2 U geeft ons deze informatie door uw werknemergegevens in ons werkgeversportaal te actualiseren. Van alle werknemers die in het afgelopen kalenderjaar in of uit dienst zijn getreden, geeft u ook de datum van in- of uitdiensttreding aan ons door. Daarna bepalen wij de definitieve premie over het afgelopen kalenderjaar.
- 7.3 U actualiseert uw werknemergegevens voor 1 juni. Daarmee voorkomt u dat wij de volgende maatregelen kunnen nemen:
- Wij verhogen het premiepercentage met maximaal 25%. Dat doen wij per 1 januari van het jaar waarin wij de opgave hadden moeten krijgen.
 - Wij beëindigen de verzekering per 1 januari van het jaar dat volgt op het jaar waarin wij de opgave hadden moeten krijgen.
- 7.4 Komt een werknemer bij u in dienst? Of gaat hij uit dienst? Dan geeft u dit aan ons door via ons werkgeversportaal. Dat doet u binnen drie maanden na de datum waarop de werknemer bij u in dienst komt of uit dienst gaat of zoveel eerder als u uw werknemer arbeidsongeschikt moet melden. Meldt u een werknemer niet binnen drie maanden na de datum waarop deze begint met werken of zoveel eerder als hij arbeidsongeschikt wordt bij ons aan? Dan is de werknemer niet verzekerd zolang u deze niet bij ons aanmeldt.

U betaalt premie vanaf het moment dat een werknemer bij u in dienst komt tot het moment dat hij weer uit dienst treedt. Komt een werknemer in de loop van het jaar bij u in dienst? Dan moet u voor deze werknemer dus premie bijbetalen. Gaat een werknemer in de loop van een jaar uit dienst? Dan krijgt u voor deze werknemer premie terug. Dit verrekenen wij bij de *naverrekening*. Dit geldt ook als het jaarsalaris tussendoor verandert.

- 7.5 Veranderen tussendoor de jaarsalarissen, bedrijfsactiviteiten, werkzaamheden, leeftijden of de wettelijke bedragen? Dan passen wij de premie of het verzekerd bedrag tussendoor niet aan. Dat doen wij alleen als wij de verandering groot vinden. Bijvoorbeeld als wij door deze verandering de voorwaarden of het premiepercentage van uw verzekering willen aanpassen. Of als door de verandering de *verzekerde* loonsom met meer dan 25% stijgt of daalt.
- 7.6 Werkt een van uw werknemers langer dan twaalf maanden in het buitenland? Dan geeft u dat aan ons door. Wij bekijken dan opnieuw de premie en voorwaarden voor deze werknemer.

8. Hoe hoog is de uitkering?

- 8.1 Voor het bepalen van de uitkering volgen wij de Algemene en Bijzondere Voorwaarden zoals die golden op de *eerste ziekte dag* van uw (ex-)werknemer. Veranderingen in de wet- en/of regelgeving kunnen niet leiden tot het verhogen van (lopende) uitkeringen.

- 8.2 Wij betalen:
- het verzekerd bedrag voor deze (ex-)werknemer keer:
 - zijn uitkeringspercentage.

Uitkeringstabel	
Het arbeidsongeschiktheidspercentage is:	Het uitkeringspercentage is:
35% - 45%	40%
45% - 55%	50%
55% - 65%	60%
65% - 80%	72,5%
80% of meer	100%

- 8.3 Om het verzekerd bedrag te bepalen gaan wij uit van de loongegevens van de *verzekerde*. Dit zijn de loongegevens op 1 januari van het jaar waarin de *eerste ziektedag* ligt.

- 8.4 Wij berekenen de uitkering steeds over een maand. Dat doen wij achteraf.

9. Hoe betalen wij de uitkering?

- 9.1 Wij betalen de uitkering per maand. Dat doen wij achteraf.

- 9.2 Zolang de werknemer bij u in dienst blijft, betalen wij bruto aan u. U betaalt vervolgens netto aan de werknemer. U moet dan dus belastingen en premies inhouden op de uitkering. Wilt u dat wij de uitkering aan uw werknemer betalen? Dan kan dat ook.

- 9.3 Is uw werknemer bij u uit dienst? Of betalen wij de uitkering aan uw werknemer? Dan betalen wij het geld netto aan de (ex-)werknemer. Dan houden wij dus belastingen en premies in.

10. Wat doet u als iemand anders aansprakelijk is voor de schade?

- 10.1 Is iemand anders betrokken bij het ontstaan van de *arbeidsongeschiktheid* van de (ex-)werknemer? Dan doen u en/of uw (ex-)werknemer het volgende:

- U of uw (ex-)werknemer laat het ons meteen weten dat iemand anders betrokken is.
- U en uw (ex-)werknemer geven ons alle informatie die wij nodig hebben om de schade via deze persoon terug te krijgen. Of helpt ons daarbij. Als dat nodig is, wordt het recht op de vordering aan ons overgedragen. Wij proberen dan uw en onze schade terug te krijgen. Daarvoor bent u bij ons verzekerd.
- U laat het ons weten als u zelf probeert uw en onze schade van deze persoon terug te krijgen.
- U laat ons weten wat het resultaat hiervan is.

- 10.2 Is iemand anders aansprakelijk voor de schade? Dan is onze uitkering een *voorschot*. Krijgt u of uw (ex-)werknemer de schade helemaal of voor een deel terug van iemand anders? Dan betaalt u of uw (ex-)werknemer ons *voorschot* helemaal of voor een deel aan ons terug.

11. Wat zijn uw verplichtingen als u schade heeft?

- 11.1 U doet alles wat u kunt om ervoor te zorgen dat uw (ex-)werknemer weer aan het werk kan. Ook ziet u erop toe dat uw (ex-)werknemer alles doet om zijn re-integratie te bevorderen.

- 11.2 U meldt uw arbeidsongeschikte werknemer online bij ons via ons werkgeversportaal binnen twee werkdagen nadat de *arbeidsongeschiktheid* is ingegaan. Via ons werkgeversportaal meldt u ook wijzigingen in de melding van de arbeidsongeschikte werknemer en het herstel van de arbeidsongeschikte werknemer. Heeft uw *dienstverlener* een aansluiting op ons werkgeversportaal? Dan krijgt uw *dienstverlener* via ons portaal uw ziek- en herstelmeldingen door. Meldt u de *arbeidsongeschiktheid* niet of later? En schaadt u daardoor onze belangen? Dan stellen wij de aanvangsdatum van een eventuele uitkering uit. Dit doen wij met het verschil tussen de ontvangstdatum van de melding en de uiterste datum waarop u moest melden. Verder doen wij geen uitkeringen met terugwerkende kracht.

- 11.3** U voert een goed verzuim-, controle- en re-integratiebeleid. Dat betekent onder andere het volgende:
- U en uw werknemer komen de wettelijke verplichtingen na volgens bijvoorbeeld de Wet verbetering poortwachter, de Ziektewet en de wet *WIA*.
 - Wij kunnen informatie en machtigingen aan u en uw (ex-)werknemer vragen die wij belangrijk vinden. Wij houden ons daarbij aan de geldende wet- en regelgeving, zoals over (medische) privacy. U en uw (ex-)werknemer geven deze informatie en machtigingen aan ons. U en uw (ex-)werknemer doen dit binnen twee weken nadat wij u daarom vragen.
 - Als wij daarom vragen, geeft u ons ook de naam en adresgegevens van uw (ex-)werknemer. Zodat wij de informatie en machtigingen ook bij de *verzekerde* zelf kunnen opvragen.
 - Heeft u de module Aegon Zorgmanagement niet? Dan geeft u ons informatie over de mogelijkheden die uw werknemer heeft om te re-integreren binnen uw bedrijf. Ook laat u zien wat u en de werknemer hieraan al hebben gedaan.
- 11.4** U geeft ons een kopie van de *UWV*-beschikking waarin het *UWV* de mate van *arbeidsongeschiktheid* bepaalt. U stuurt ons een kopie van deze brief. U doet dit binnen twee weken na de datum op de beschikking.
- 11.5** Verandert de mate van *arbeidsongeschiktheid*? Dan laat u ons dat meteen weten.
- 11.6** U en uw (ex-)werknemer doen of laten niets wat onze belangen kan schaden. Dit betekent onder andere dat u en uw (ex-)werknemer meewerkt aan re-integratie. Wij mogen het *UWV* hierover informatie geven.
- 11.7** Krijgt uw (ex-)werknemer een uitkering? Dan komt deze (ex-)werknemer alle verplichtingen uit de *WIA* na.
- 11.8** Krijgt uw arbeidsongeschikte (ex-)werknemer een ander adres? Dan geeft u het nieuwe adres aan ons door.
- 11.9** Overlijdt uw arbeidsongeschikte (ex-)werknemer? Dan laat u ons dat meteen weten.
- 11.10** U en uw (ex-)werknemer houden zich goed aan dit artikel. Doet u of uw (ex-)werknemer dat niet? En schaadt dat onze belangen? Dan kunnen wij de uitkering helemaal of voor een deel weigeren.

12 Wat zijn uw overige verplichtingen?

U informeert ons direct als:

- uw arbeidsvoorwaarden over *arbeidsongeschiktheid* veranderen;
- uw bedrijfsactiviteiten en/of werkzaamheden veranderen;
- er sprake is van een fusie, overname of (ver)koop van bedrijfsonderdelen;
- uw bedrijf tijdelijk of definitief stopt;
- uw bedrijf surseance van betaling heeft aangevraagd of failliet is;
- u geen werknemers meer in dienst heeft;
- uw correspondentieadres wijzigt;
- u van *dienstverlener* verandert.

Wij kunnen dan het premiepercentage en/of de voorwaarden wijzigen, of uw verzekering stoppen. Dat kunnen wij ook doen als u ons niet informeert en wij deze informatie op andere wijze ontvangen.

Informeert u ons niet? En schaadt dat onze belangen? Dan kunnen wij onze uitkering (voor een deel) weigeren of terugeisen.

13. Wat geldt volgens de Pensioenwet?

De module *WGA-Excedent* valt onder de Pensioenwet. Wat betekent dat?

- 13.1** Uw werknemer krijgt van ons:
- de startbrief. Deze krijgt uw werknemer als de verzekering ingaat. Uw werknemer leest hierin alles wat hij moet weten over deze verzekering.
 - een Uniform Pensioenoverzicht. Deze krijgt uw werknemer ieder jaar.
- 13.2** Daarnaast krijgt uw werknemer een brief van ons als:
- u de premie niet betaalt. Vanaf drie maanden nadat wij deze brief stuurden, kunnen wij de verzekering stoppen.
 - de verzekering stopt.
- 13.3** De *verzekerde* is de begunstigde volgens deze overeenkomst. Dat betekent dat hij een eventuele uitkering krijgt.
- 13.4** Heeft u rechten op basis van deze overeenkomst? Dan kunt u deze aan niemand anders overdragen dan de *verzekerde* zelf.

13.5 Heeft de *verzekerde* rechten uit deze pensioenverzekering? Dan kan hij deze rechten niet:

- overdragen
- afkopen
- belenen
- in pand geven

Hij doet ook niets anders waardoor iemand anders dan de zichzelf aanspraak kan maken op deze rechten. Behalve als er wettelijk beslag op het pensioen gelegd mag worden.

13.6 U betaalt de premies op tijd. Dat doet u voor de tijdstippen die staan in artikel 26 van de Pensioenwet.

14. Wanneer kunt u de verzekering stoppen?

14.1 Verhogen wij uw premiepercentage met meer dan 25%? Dan mag u de verzekering stoppen.

14.2 U zegt de verzekering op binnen dertig dagen nadat wij de verandering bekend hebben gemaakt. Daarvoor stuurt u ons een brief. Uw verzekering stopt dan na dertig dagen dat wij u informeerden over de verandering. Zit er minder dan dertig dagen tussen het moment van informeren en de ingangsdatum van de verhoging? Dan stopt uw verzekering dertig dagen nadat wij u informeerden over de verandering.

15. Wanneer kunnen wij uw verzekering stoppen?

Heeft u geen werknemers meer in dienst? Dan kunnen wij uw module WGA-Excedent beëindigen. Deze module eindigt dan op de datum dat uw laatste werknemer uit dienst ging.

16. Wie kan deelnemen aan deze verzekering?

16.1 U biedt al uw werknemers die in aanmerking komen voor deze verzekering, deze verzekering aan.

16.2 Wij accepteren uw werknemers zonder medische vragen te stellen. Daarop is één uitzondering: uw werknemer kan kiezen om niet deel te nemen. Hij tekent dan een afstandsverklaring. Komt hij later terug op zijn beslissing?
Dan beoordelen wij deze werknemer wel medisch.

16.3 Is uw werknemer al (voor een deel) arbeidsongeschikt op het moment dat u deze verzekering afsluit of deze werknemer bij ons aanmeldt? Dan is hij alleen verzekerd voor het deel dat hij nog wel kan werken.

17. Wat betekent ...?

Arbeidsongeschiktheid

Wij spreken van arbeidsongeschiktheid als de verzekerde arbeidsongeschikt is volgens de WIA.

CBS-loonindex

Dit is de ontwikkeling in Nederland van alle cao-lonen in alle cao-sectoren per kwartaal. Hieronder vallen ook alle bijzondere beloningen. Deze index stelt het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) vast.

Dienstverlener

Een gecertificeerde arbodienst, BIG-geregistreerde bedrijfsarts of andere door Aegon goedgekeurde dienstverlening die u en uw werknemer ondersteunt bij de uitvoering van de verplichtingen uit de Wet verbetering poortwachter, de Ziektewet en/of de WIA.

Eerste ziektedag

Dit is de eerste werkdag waarop een werknemer niet heeft gewerkt omdat hij arbeidsongeschikt was. Of de dag dat hij eerder naar huis is gegaan omdat hij arbeidsongeschikt was. Deze datum staat op het besluit van het UWV.
Deze datum houden wij aan.

Naverrekening

U geeft ons elk jaar door wat uw definitieve loonsom is over het vorige kalenderjaar. Ook geeft u door hoeveel werknemers u heeft op 31 december van het vorige kalenderjaar. Met deze informatie berekenen wij uw definitieve premie over het vorige kalenderjaar. De gegevens gebruiken wij ook om de premie voor het huidige kalenderjaar opnieuw te berekenen.

UWV

Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen.

Verzekerde

De werknemer die met de werkgever (verzekeringnemer) een arbeidsovereenkomst heeft. Of een arbeidsverhouding die daaraan gelijk staat (volgens het Burgerlijk Wetboek). Deze werknemer is verplicht verzekerd volgens de WIA.
Dus geen werknemers die volgens het UWV directeur-grotoaandeelhouder (DGA) zijn.

Voorschot

Voorlopige uitkering.

Voorschotpremie

Jaarlijkse premie voor naverrekening.

WGA

Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten

WIA

Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

Bijzondere Voorwaarden Module WGA-Aanvulling

Wat geldt voor deze module?

De module WGA-Aanvulling is onderdeel van het Aegon Gezond Werkplan. Voor deze module gelden de Algemene Voorwaarden nummer 2200. Daarnaast gelden voor deze module Bijzondere Voorwaarden. Deze leest u hierna.

Kijk ook op www.aegon.nl. Hier vindt u alle voorwaarden.

Wat betekent ...?

Achterin deze voorwaarden vindt u een begrippenlijst. Hier leggen wij lastige begrippen uit. Deze begrippen vindt u *schuingedrukt* terug in de tekst.

Inhoud

Artikel 1	Waarvoor bent u verzekerd?
Artikel 2	Onze dienstverlening
Artikel 3	Wanneer krijgt u rechtsbijstand?
Artikel 4	Wanneer krijgt uw (ex-)werknemer geen uitkering of stopt de uitkering?
Artikel 5	Hoe rekenen wij uw premie uit?
Artikel 6	Wanneer betaalt u voor een werknemer geen premie?
Artikel 7	Hoe berekenen wij de definitieve premie (<i>naverrekening</i>)?
Artikel 8	Hoe hoog is de uitkering?
Artikel 9	Hoe betalen wij de uitkering?
Artikel 10	Wat doet u als iemand anders aansprakelijk is voor de schade?
Artikel 11	Wat zijn uw verplichtingen als u schade heeft?
Artikel 12	Wat zijn uw overige verplichtingen?
Artikel 13	Wanneer kunt u de verzekering stoppen?
Artikel 14	Wanneer kunnen wij uw verzekering stoppen?
Artikel 15	Wie kan deelnemen aan deze verzekering?
Artikel 16	Wat betekent ...?

1. Waarvoor bent u verzekerd?

Uw (ex-)werknemer kan langere tijd niet of minder werken. Dan komt zijn inkomen in gevaar. Het UWV bepaalt wat hij nog wel kan. En wat hij daarmee nog zou kunnen verdienen. Dit is de restverdiencapaciteit.

De hoogte van de WGA-uitkering hangt af van twee dingen:

- wat uw (ex-)werknemer verdient voordat hij arbeidsongeschikt werd;
- hoeveel hij nog wél kan werken.

1.1 U verzekert een aanvulling op het inkomen van uw (ex-)werknemer zodra en zolang die recht heeft op een WGA-uitkering. Zij krijgen een aanvulling tot minimaal 70% van het verzekerd bedrag.

1.2 Het verzekerd bedrag is het uniform jaarloon. Uw werknemer is maximaal verzekerd voor de loongrens (2016: € 52.766,37).

1.3 Heeft u indexatie meeverzekerd? Dan verhogen wij de uitkering ieder jaar op 1 januari. Wij doen dat volgens de *CBS-loonindex*. Op uw polisblad staat of indexatie wel of niet is meeverzekerd.

Hoe berekenen wij de verhoging de eerste keer?

Wij nemen het indexcijfer van de maand oktober voorafgaand aan het jaar waarin de uitkering start. Dit cijfer delen wij door het indexcijfer van de maand oktober voorafgaand aan het jaar waarin de *eerste ziektedag* ligt. De uitkomst vermenigvuldigen wij met het verzekerd bedrag.

Hoe berekenen wij de verhoging jaarlijks?

Wij nemen het indexcijfer dat wij gebruikten bij de vorige aanpassing. Dit cijfer delen wij door het indexcijfer van de maand oktober voorafgaand aan het moment waarop wij de volgende aanpassing doen. De uitkomst vermenigvuldigen wij met het verzekerd bedrag.

2. Onze dienstverlening

2.1 Onze Gezonde Aanpak

Als ondernemer en werkgever bent u op zoek naar continuïteit voor uw bedrijf. Verzuim en arbeidsongeschiktheid vormen een risico voor deze continuïteit. Naast financiële dekking biedt Aegon daarom ook de Gezonde Aanpak.

Met onze Gezonde Aanpak stellen wij u in staat uw arbeidsongeschiktheidsrisico's te beheersen. Wij ondersteunen u bij langdurige arbeidsongeschiktheid van een werknemer met een casemanager re-integratie. Waardoor u zelf geen re-integratiemanager hoeft te zijn, maar gewoon kunt blijven ondernemen.

Onze ondersteuning bestaat onder andere uit:

- regelmatig bellen als uw werknemer na negen weken nog arbeidsongeschikt is.
- adviseren over uw loondoorbetalingsverplichting, verzuimbegeleiding en re-integratie.

2.2 Melden arbeidsongeschiktheid

Om u goed te kunnen ondersteunen, moet u uw arbeidsongeschikte werknemer bij ons melden. Dat doet u binnen twee werkdagen nadat de arbeidsongeschiktheid is ingegaan. Dit geldt ook voor wijzigingen in de arbeidsongeschiktheid en herstelmeldingen. Alle meldingen doet u online via ons werkgeversportaal.

2.3 Uitbesteden verzuim- en re-integratiedienstverlening

Wij kunnen de verzuim- en re-integratiedienstverlening uitbesteden aan een dienstverlener. Deze dienstverlener kan een externe partij zijn of een aparte afdeling/onderdeel van Aegon. De dienstverlener helpt u en uw werknemer met het nakomen van uw wettelijke verplichtingen volgens bijvoorbeeld de Wet verbetering poortwachter, de Ziektewet en de Wet WIA.

2.4 Gegevensaanlevering

U geeft de dienstverlener alle informatie die nodig is voor de ondersteuning. De dienstverlener vraagt alleen informatie die u als werkgever mag hebben van de arbeidsongeschikte werknemer. U vertelt uw werknemer welke gegevens u aan de dienstverlener geeft. De dienstverlener mag en wil dus geen gegevens krijgen over medisch onderzoek en/of behandeling. Bijvoorbeeld informatie

- over de diagnose en de behandeling;
- over de oorzaak en aard van de ziekte/aandoening;
- waaruit de diagnose en/of de aard en oorzaak van de ziekte/aandoening is af te leiden;
- over de interventie die nodig is voor het wegnemen of verminderen van de beperkingen dan wel voor het vinden van arbeid of het aanpassen van de arbeid.

2.5 Privacy

De dienstverlener verwerkt gegevens van uw werknemers. Dit doet de dienstverlener voor u en met uw akkoord.

Alle informatie die u aan de dienstverlener geeft, wordt verwerkt zoals afgesproken in de Wet bescherming persoonsgegevens en de Gedragscode Verwerking Persoonsgegevens Financiële Instellingen. De dienstverlener:

- heeft alleen gegevens die u als werkgever mag hebben.
- geeft alleen gegevens aan ons door die u als werkgever aan ons mag doorgeven.
- stelt hoge eisen aan de beveiliging van de persoonsgegevens van uw werknemers door het
 - nemen van technische maatregelen;
 - zorgen dat alleen de mensen die dat mogen toegang krijgen tot de gegevens;
 - houden aan het beleid voor informatiebeveiliging van Aegon;
 - regelmatig laten controleren of de systeembeveiliging en de beheersmaatregelen nog voldoen aan alle eisen.

3. Wanneer krijgt u rechtsbijstand?

3.1 Wij helpen u in de volgende gevallen:

- U heeft een juridisch geschil over (de uitvoering van) de WIA. U bent het niet eens met het UWV en/of CWI. SRK Rechtsbijstand helpt u hierbij.
- U hebt een juridisch geschil met een werknemer over zijn *arbeidsongeschiktheid*. Deze werknemer heeft recht op loondoorbetaling. SRK geeft u daarover een juridisch advies. Dat doen zij als er sprake is van *arbeidsongeschiktheid*, één keer per geval per jaar.
- Iemand anders is wettelijk aansprakelijk voor het feit dat uw (ex-)werknemer niet kan werken. SRK verhaalt dan de uitkeringen uit deze verzekering en de re-integratiekosten van uw arbeidsongeschikte (ex-)werknemer, inclusief de kosten van het verhalen zelf. Dat doet SRK Rechtsbijstand alleen als zij heeft vastgesteld dat die andere inderdaad aansprakelijk is.

3.2 In de volgende gevallen bent u niet verzekerd voor juridische geschillen:

- De gebeurtenis vond plaats voor de ingangsdatum van de verzekering of na de datum waarop de verzekering stopte.
- U bent niet verzekerd voor de gebeurtenis.
- U kon de gebeurtenis zien aankomen op het moment dat u de verzekering afsloot.
- U meldt de gebeurtenis meer dan 12 maanden nadat het gebeurde. Dit mag nooit langer dan 6 maanden zijn nadat de verzekering is gestopt.

- 3.3 De Stichting Schaderegelingkantoor voor Rechtsbijstandverzekering (SRK) geeft het advies en de rechtsbijstand. SRK is een onafhankelijke en gespecialiseerde uitvoerder van rechtsbijstand. Wij garanderen u dat SRK de verplichtingen nakomt die u in dit artikel leest.
- 3.4 Meldt u een zaak aan? Dan behandelen de eigen medewerkers van SRK de zaak. Dit kunnen ook advocaten zijn die bij SRK werken.
- 3.5 Denkt SRK dat er een redelijke kans is op succes? Dan blijft zij de rechtsbijstand geven. Denkt SRK niet dat zij succesvol zal zijn? Dan legt SRK dit aan u uit en stopt zij de rechtsbijstand.
- 3.6 Ook SRK wil graag dat u tevreden bent. Maar natuurlijk kan het voorkomen dat u ergens niet tevreden over bent. Laat het hun dan weten. Stuur een brief naar:
SRK-klachtenbureau, Postbus 3020, 2700 LA Zoetermeer of per email aan klachten@srk.nl

4. Wanneer krijgt uw (ex-)werknemer geen uitkering of stopt zijn uitkering?

- 4.1 In de volgende gevallen krijgt uw (ex-)werknemer geen uitkering of stopt zijn uitkering:
- Als de *arbeidsongeschiktheid* is ontstaan, bevorderd of erger geworden door opzet van uw (ex-)werknemer.
 - Als de *arbeidsongeschiktheid* is ontstaan, bevorderd of erger geworden door opzet of grove schuld van uzelf.
 - Uw (ex-)werknemer heeft een afstandsverklaring voor deze verzekering ondertekend.
 - Uw (ex-)werknemer was al arbeidsongeschikt voordat deze verzekering voor hem inging.
 - Uw (ex-)werknemer heeft geen recht (meer) op een WGA-uitkering.
 - Uw ex-werknemer is arbeidsongeschikt geworden na de datum uitdiensttreding.
 - Uw (ex-)werknemer bereikt de met u afgesproken eindleeftijd. Deze eindleeftijd vindt u op uw polisblad.
 - Als uw (ex-)werknemer met pensioen gaat en dat eerder is dan de met u afgesproken eindleeftijd.
 - U werkt niet of niet genoeg mee aan re-integratie. Of u weigert gangbare arbeid aan te bieden die bij uw werknemer past. Terwijl u wel gangbare arbeid heeft voor uw werknemer.
 - Uw (ex-)werknemer werkt niet of niet genoeg mee aan zijn re-integratie. U vraagt het UWV niet om maatregelen te nemen.
 - U heeft uw premie niet (volledig) betaald. Daarom bent u tijdelijk niet verzekerd.
- 4.2 De uitkering aan uw (ex-)werknemer loopt door als de eerste dag van *arbeidsongeschiktheid* ligt voor de datum waarop de verzekering stopt. Wij keren dan uit alsof de verzekering nog loopt.

5. Hoe rekenen wij uw premie uit?

- 5.1 Uw premie is de som van de *verzekerde* bedragen voor al uw werknemers samen keer het jaarlijkse premiepercentage.
- 5.2 Het premiepercentage rekenen wij op twee momenten uit:
- aan het begin van uw verzekering;
 - per kalenderjaar.
- 5.3 Om het percentage uit te rekenen, kijken wij onder andere naar:
- het loon;
 - de werkzaamheden;
 - het geslacht van uw werknemers;
 - de leeftijden van uw werknemers.

Bent u uw verplichtingen voor de *naverrekening* niet goed nagekomen? Dan houden we als we de premie bepalen ook rekening met de op basis van artikel 6.3 genomen maatregelen.

- 5.4 U kunt met uw werknemers afspreken dat zij de premie (voor een deel) aan u terugbetalen. Dit trekt u dan af van hun brutoloon. Hierover betaalt u dan geen loonbelasting, premies sociale verzekeringen en premies werknemersverzekeringen.

6. Wanneer betaalt u voor een werknemer geen premie?

- 6.1 Krijgt uw werknemer een IVA- of WGA-uitkering? Dan hoeft u voor hem geen premie meer te betalen.
- 6.2 Vanaf twee jaar voor het bereiken van de met u afgesproken eindleeftijd hoeft u voor een werknemer geen premie meer te betalen. Deze eindleeftijd vindt u op uw polisblad.

7. Hoe berekenen wij de definitieve premie (naverrekening)?

- 7.1 Na afloop van een kalenderjaar berekenen wij de definitieve premie over dat jaar. Ook stellen wij dan de *voorschotpremie* vast voor het lopende kalenderjaar. Hiervoor hebben wij informatie van u nodig. U bent verplicht ons deze informatie na het eind van het kalenderjaar te geven.
- 7.2 U geeft ons deze informatie door uw werknemergegevens in ons werkgeversportaal te actualiseren. Van alle werknemers die in het afgelopen kalenderjaar in of uit dienst zijn getreden, geeft u ook de datum van in- of uitdiensttreding aan ons door. Daarna bepalen wij de definitieve premie over het afgelopen kalenderjaar.

- 7.3 U actualiseert uw werknemergegevens voor 1 juni. Daarmee voorkomt u dat wij de volgende maatregelen kunnen nemen:
- Wij verhogen het premiepercentage met maximaal 25%. Dat doen wij per 1 januari van het jaar waarin wij de opgave hadden moeten krijgen.
 - Wij beëindigen de verzekering per 1 januari van het jaar dat volgt op het jaar waarin wij de opgave hadden moeten krijgen.

- 7.4 Komt een werknemer bij u in dienst? Of gaat hij uit dienst? Dan geeft u dit aan ons door bij de *naverrekening*. Deze wijzigingen hoeft u niet tussentijds door te geven, behalve als u uw werknemer arbeidsongeschikt moet melden. Meldt u een werknemer niet bij de *naverrekening* of zoveel eerder als hij arbeidsongeschikt wordt bij ons aan? Dan is de werknemer niet verzekerd zolang u deze niet bij ons aanmeldt.

U betaalt premie vanaf het moment dat een werknemer bij u in dienst komt tot het moment dat hij weer uit dienst treedt. Komt een werknemer in de loop van het jaar bij u in dienst? Dan moet u voor deze werknemer dus premie bijbetalen. Gaat een werknemer in de loop van een jaar uit dienst? Dan krijgt u voor deze werknemer premie terug. Dit verrekenen wij bij de *naverrekening*. Dit geldt ook als het jaarsalaris tussendoor verandert.

- 7.5 Veranderen tussendoor de jaarsalarissen, bedrijfsactiviteiten, werkzaamheden, leeftijden of de wettelijke bedragen? Dan passen wij de premie of het verzekerd bedrag tussendoor niet aan. Dat doen wij alleen als wij de verandering groot vinden. Bijvoorbeeld als wij door deze verandering de voorwaarden of het premiepercentage van uw verzekering willen aanpassen. Of als door de verandering de *verzekerde* loonsom met meer dan 25% stijgt of daalt.
- 7.6 Werkt een van uw werknemers langer dan twaalf maanden in het buitenland? Dan geeft u dat aan ons door. Wij bekijken dan opnieuw de premie en voorwaarden voor deze werknemer.

8. Hoe hoog is de uitkering?

- 8.1 Voor het bepalen van de uitkering volgen wij de Algemene en Bijzondere Voorwaarden zoals die golden op de *eerste ziekte dag* van uw (ex-)werknemer. Veranderingen in de wet- en/of regelgeving kunnen niet leiden tot het verhogen van (lopende) uitkeringen.
- Is het uniform jaarloon van uw werknemer hoger dan de loongrens (2016: € 52.766,37)? Dan houden wij bij het bepalen van de uitkering rekening met de verhouding tussen het gemaximeerde en het niet gemaximeerde uniform jaarloon. Deze verhouding wordt ook wel 'factor f' genoemd.

- 8.2 De *verzekerde* is 35% of meer, maar minder dan 80% arbeidsongeschikt. En verdient nog minimaal 50% van zijn restverdiencapaciteit:

Wij betalen 75% van het verschil tussen:

- het verzekerd bedrag;
- het loon dat uw (ex-)werknemer nog verdient.

Daar trekken wij vanaf zijn:

- wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, bijvoorbeeld een WGA-uitkering;
- eventuele werkloosheidsuitkeringen, bijvoorbeeld een WW-uitkering.

De *verzekerde* is 35% of meer, maar minder dan 80% arbeidsongeschikt. En verdient minder dan 50% van zijn restverdiencapaciteit:

Wij betalen na afloop van de WGA-loongerelateerde uitkering 70% van het verschil tussen:

- het verzekerd bedrag;
- het loon dat uw (ex-)werknemer nog verdient.

Daar trekken wij vanaf zijn:

- wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, bijvoorbeeld een WGA-uitkering;
- eventuele werkloosheidsuitkeringen, bijvoorbeeld een WW-uitkering.

- 8.3 Om het verzekerd bedrag te bepalen gaan wij uit van de loongegevens van de *verzekerde*. Dit zijn de loongegevens op 1 januari van het jaar waarin de *eerste ziekte dag* ligt.

- 8.4 Wij berekenen de uitkering steeds over een maand. Dat doen wij achteraf.

9. Hoe betalen wij de uitkering?

- 9.1 Wij betalen de uitkering per maand. Dat doen wij achteraf.

- 9.2 Zolang de werknemer bij u in dienst blijft, betalen wij bruto aan u. U betaalt vervolgens netto aan de werknemer. U moet dan dus belastingen en premies inhouden op de uitkering. Wilt u dat wij de uitkering aan uw werknemer betalen? Dan kan dat ook.

- 9.3 Is uw werknemer bij u uit dienst? Of betalen wij de uitkering aan uw werknemer? Dan betalen wij het geld netto aan de (ex-)werknemer. Dan houden wij dus belastingen en premies in.

10. Wat doet u als iemand anders aansprakelijk is voor de schade?

10.1 Is iemand anders betrokken bij het ontstaan van de *arbeidsongeschiktheid* van de (ex-)werknemer? Dan doen u en/of uw (ex-)werknemer het volgende:

- U of uw (ex-)werknemer laat het ons meteen weten dat iemand anders betrokken is.
- U en uw (ex-)werknemer geven ons alle informatie die wij nodig hebben om de schade via deze persoon terug te krijgen. Of helpt ons daarbij. Als dat nodig is, wordt het recht op de vordering aan ons overgedragen. Wij proberen dan uw en onze schade terug te krijgen. Daarvoor bent u bij ons verzekerd.
- U laat het ons weten als u zelf probeert uw en onze schade van deze persoon terug te krijgen.
- U laat ons weten wat het resultaat hiervan is.

10.2 Is iemand anders aansprakelijk voor de schade? Dan is onze uitkering een *voorschot*. Krijgt u of uw (ex-)werknemer de schade helemaal of voor een deel terug van iemand anders? Dan betaalt u of uw (ex-)werknemer ons *voorschot* helemaal of voor een deel aan ons terug.

11. Wat zijn uw verplichtingen als u schade heeft?

11.1 U doet alles wat u kunt om ervoor te zorgen dat uw (ex-)werknemer weer aan het werk kan. Ook ziet u erop toe dat uw (ex-)werknemer alles doet om zijn re-integratie te bevorderen.

11.2 U meldt uw arbeidsongeschikte werknemer online bij ons via ons werkgeversportaal binnen twee werkdagen nadat de *arbeidsongeschiktheid* is ingegaan. Via ons werkgeversportaal meldt u ook wijzigingen in de melding van de arbeidsongeschikte werknemer en het herstel van de arbeidsongeschikte werknemer.

Heeft uw *dienstverlener* een aansluiting op ons werkgeversportaal? Dan krijgt uw *dienstverlener* via ons portaal uw ziek- en herstelmeldingen door.

Meldt u de *arbeidsongeschiktheid* niet of later? En schaadt u daardoor onze belangen? Dan stellen wij de aanvangsdatum van een eventuele uitkering uit. Dit doen wij met het verschil tussen de ontvangstdatum van de melding en de uiterste datum waarop u moest melden. Verder doen wij geen uitkeringen met terugwerkende kracht.

11.3 U voert een goed verzuim-, controle- en re-integratiebeleid. Dat betekent onder andere het volgende:

- U en uw werknemer komen de wettelijke verplichtingen na volgens bijvoorbeeld de Wet verbetering poortwachter, de Ziektewet en de wet *WIA*.
- Wij kunnen informatie en machtigingen aan u en uw (ex-)werknemer vragen die wij belangrijk vinden. Wij houden ons daarbij aan de geldende wet- en regelgeving, zoals over (medische) privacy. U en uw (ex-)werknemer geven deze informatie en machtigingen aan ons. U en uw (ex-)werknemer doen dit binnen twee weken nadat wij u daarom vragen.
- Als wij daarom vragen, geeft u ons ook de naam en adresgegevens van uw (ex-)werknemer. Zodat wij de informatie en machtigingen ook bij de *verzekerde* zelf kunnen opvragen.
- Heeft u de module Aegon Zorgmanagement niet? Dan geeft u ons informatie over de mogelijkheden die uw werknemer heeft om te re-integreren binnen uw bedrijf. Ook laat u zien wat u en de werknemer hieraan al hebben gedaan.

11.4 U geeft ons een kopie van de *UWV*-beschikking waarin het *UWV* de mate van *arbeidsongeschiktheid* bepaalt. U stuurt ons een kopie van deze brief. U doet dit binnen twee weken na de datum op de beschikking.

11.5 Verandert de mate van *arbeidsongeschiktheid*? Dan laat u ons dat meteen weten.

11.6 U en uw (ex-)werknemer doen of laten niets wat onze belangen kan schaden. Dit betekent onder andere dat u en uw (ex-)werknemer meewerkt aan re-integratie. Wij mogen het *UWV* hierover informatie geven.

11.7 Krijgt uw (ex-)werknemer een uitkering? Dan komt deze (ex-)werknemer alle verplichtingen uit de *WIA* na.

11.8 Krijgt uw arbeidsongeschikte (ex-)werknemer een ander adres? Dan geeft u het nieuwe adres aan ons door.

11.9 Overlijdt uw arbeidsongeschikte (ex-)werknemer? Dan laat u ons dat meteen weten.

11.10 U en uw werknemer houden zich goed aan dit artikel. Doet u of uw (ex-)werknemer dat niet? En schaadt dat onze belangen? Dan kunnen wij de uitkering helemaal of voor een deel weigeren.

12. Wat zijn uw overige verplichtingen?

U informeert ons direct als:

- uw arbeidsvoorwaarden over *arbeidsongeschiktheid* veranderen;
- uw bedrijfsactiviteiten en/of werkzaamheden veranderen;
- er sprake is van een fusie, overname of (ver)koop van bedrijfsonderdelen;
- uw bedrijf tijdelijk of definitief stopt;
- uw bedrijf surseance van betaling heeft aangevraagd of failliet is;
- u geen werknemers meer in dienst heeft;
- uw correspondentieadres wijzigt;
- u van *dienstverlener* verandert.

Wij kunnen dan het premiepercentage en/of de voorwaarden wijzigen, of uw verzekering stoppen. Dat kunnen wij ook doen als u ons niet informeert en wij deze informatie op andere wijze ontvangen.

Informeert u ons niet? En schaadt dat onze belangen? Dan kunnen wij onze uitkering (voor een deel) weigeren of terugeisen.

13. Wanneer kunt u de verzekering stoppen?

13.1 Verhogen wij uw premiepercentage met meer dan 25%? Dan mag u de verzekering stoppen.

13.2 U zegt de verzekering op binnen dertig dagen nadat wij de verandering bekend hebben gemaakt. Daarvoor stuurt u ons een brief. Uw verzekering stopt dan na dertig dagen dat wij u informeerden over de verandering. Zit er minder dan dertig dagen tussen het moment van informeren en de ingangsdatum van de verhoging? Dan stopt uw verzekering dertig dagen nadat wij u informeerden over de verandering.

14. Wanneer kunnen wij uw verzekering stoppen?

Heeft u geen werknemers meer in dienst? Dan kunnen wij uw module WGA-Aanvulling beëindigen. Deze module eindigt dan op de datum dat uw laatste werknemer uit dienst ging.

15. Wie kan deelnemen aan deze verzekering?

15.1 U biedt al uw werknemers die in aanmerking komen voor deze verzekering, deze verzekering aan.

15.2 Wij accepteren uw werknemers zonder medische vragen te stellen. Daarop is één uitzondering: uw werknemer kan kiezen om niet deel te nemen. Hij tekent dan een afstandsverklaring. Komt hij later terug op zijn beslissing?
Dan beoordelen wij deze werknemer wel medisch.

15.3 Is uw werknemer al (voor een deel) arbeidsongeschikt op het moment dat u deze verzekering afsluit of deze werknemer bij ons aanmeldt? Dan is hij alleen verzekerd voor het deel dat hij nog wel kan werken.

16. Wat betekent .. ?

Arbeidsongeschiktheid

Wij spreken van arbeidsongeschiktheid als de verzekerde arbeidsongeschikt is volgens de WIA.

CBS-loonindex

Dit is de ontwikkeling in Nederland van alle cao-lonen in alle cao-sectoren per kwartaal. Hieronder vallen ook alle bijzondere beloningen. Deze index stelt het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) vast.

Dienstverlener

Een gecertificeerde arbodienst, BIG-geregistreerde bedrijfsarts of andere door Aegon goedgekeurde dienstverlening die u en uw werknemer ondersteunt bij de uitvoering van de verplichtingen uit de Wet verbetering poortwachter, de Ziektewet en/of de WIA.

Eerste ziektedag

Dit is de eerste werkdag waarop een werknemer niet heeft gewerkt omdat hij arbeidsongeschikt was. Of de dag dat hij eerder naar huis is gegaan omdat hij arbeidsongeschikt was. Deze datum staat op het besluit van het UWV.
Deze datum houden wij aan.

IVA

Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten.

Naverrekening

U geeft ons elk jaar door wat uw definitieve loonsom is over het vorige kalenderjaar.

Ook geeft u door hoeveel werknemers u heeft op 31 december van het vorige kalenderjaar. Met deze informatie berekenen wij uw definitieve premie over het vorige kalenderjaar. De gegevens gebruiken wij ook om de premie voor het huidige kalenderjaar opnieuw te berekenen.

UWV

Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen.

Verzekerde

De werknemer die met de werkgever (verzekeringnemer) een arbeidsovereenkomst heeft. Of een arbeidsverhouding die daaraan gelijk staat (volgens het Burgerlijk Wetboek). Deze werknemer is verplicht verzekerd volgens de WIA. Dus geen werknemers die volgens het UWV directeur-groootaandeelhouder (DGA) zijn.

Voorschot

Voorlopige uitkering.

Voorschotpremie

Jaarlijkse premie voor naverrekening.

WGA

Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten

WIA

Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

WW

Werkloosheidwet

Bijzondere Voorwaarden

Module WIA-35min

Wat geldt voor deze module?

De module WIA-35min is onderdeel van het Aegon Gezond Werkplan. Voor deze module gelden de Algemene Voorwaarden nr. 2200. Daarnaast gelden voor deze module Bijzondere Voorwaarden. Deze leest u hierna.

Kijk ook op www.aegon.nl. Hier vindt u alle voorwaarden.

Wat betekent ...?

Achterin deze voorwaarden vindt u een begrippenlijst. Hier leggen wij lastige begrippen uit. Deze begrippen vindt u *schuingedrukt* terug in de tekst.

Inhoud

Artikel 1	Waarvoor bent u verzekerd?
Artikel 2	Onze dienstverlening
Artikel 3	Wanneer krijgt u rechtsbijstand?
Artikel 4	Wanneer krijgt uw (ex-)werknemer geen uitkering of stopt de uitkering?
Artikel 5	Hoe rekenen wij uw premie uit?
Artikel 6	Wanneer betaalt u voor een werknemer geen premie?
Artikel 7	Hoe berekenen wij de definitieve premie (<i>naverrekening</i>)?
Artikel 8	Hoe stellen wij de uitkering vast?
Artikel 9	Hoe hoog is de uitkering?
Artikel 10	Hoe betalen wij de uitkering?
Artikel 11	Wat doet u als iemand anders aansprakelijk is voor de schade?
Artikel 12	Wat zijn uw verplichtingen als u schade heeft?
Artikel 13	Wat zijn uw overige verplichtingen?
Artikel 14	Wat geldt volgens de Pensioenwet?
Artikel 15	Wanneer kunt u de verzekering stoppen?
Artikel 16	Wanneer kunnen wij uw verzekering stoppen?
Artikel 17	Wie kan deelnemen aan deze verzekering?
Artikel 18	Wat betekent ...?

1. Waarvoor bent u verzekerd?

Uw (ex-)werknemer is al langere tijd arbeidsongeschikt. Is hij meer dan twee jaar arbeidsongeschikt? Dan komt hij in de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (*WIA*). Dit is de opvolger van de WAO. Komt hij in de *WIA*, dan kan hij er flink in inkomen op achteruitgaan. Is hij minder dan 35% arbeidsongeschikt? Dan krijgt hij zelfs helemaal geen uitkering meer.

1.1 Is uw (ex-)werknemer:

- volgens de WIA-beschikking van het UWV minder dan 35% arbeidsongeschikt, en
- krijgt hij geen *WW*-uitkering (meer)?

Dan verzekert u een aanvulling op zijn inkomen. Dat doet u voor vijf of tien jaar vanaf het moment dat uw (ex-)werknemer voor het eerst recht krijgt op een uitkering van ons. Op uw polisblad staat of wij vijf of tien jaar uitkeren.

1.2 Het verzekerd bedrag is het uniform jaarloon. Uw werknemer is maximaal verzekerd voor de loongrens (2016: € 52.766,37).

1.3 Heeft u indexatie meeverzekerd? Dan verhogen wij de uitkering ieder jaar op 1 januari. Wij doen dat volgens de *CBS-loonindex*. Op uw polisblad staat of indexatie wel of niet is meeverzekerd.

Hoe berekenen wij de verhoging de eerste keer?

Wij nemen het indexcijfer van de maand oktober voorafgaand aan het jaar waarin de uitkering start. Dit cijfer delen wij door het indexcijfer van de maand oktober voorafgaand aan het jaar waarin de *eerste ziekte dag* ligt. De uitkomst vermenigvuldigen wij met het verzekerd bedrag.

Hoe berekenen wij de verhoging jaarlijks?

Wij nemen het indexcijfer dat wij gebruikten bij de vorige aanpassing. Dit cijfer delen wij door het indexcijfer van de maand oktober voorafgaand aan het moment waarop wij de volgende aanpassing doen. De uitkomst vermenigvuldigen wij met het verzekerd bedrag.

2. Onze dienstverlening

2.1 Onze Gezonde Aanpak

Als ondernemer en werkgever bent u op zoek naar continuïteit voor uw bedrijf. Verzuim en arbeidsongeschiktheid vormen een risico voor deze continuïteit. Naast financiële dekking biedt Aegon daarom ook de Gezonde Aanpak.

Met onze Gezonde Aanpak stellen wij u in staat uw arbeidsongeschiktheidsrisico's te beheersen. Wij ondersteunen u bij langdurige arbeidsongeschiktheid van een werknemer met een casemanager re-integratie. Waardoor u zelf geen re-integratiemanager hoeft te zijn, maar gewoon kunt blijven ondernemen.

Onze ondersteuning bestaat onder andere uit:

- regelmatig bellen als uw werknemer na negen weken nog arbeidsongeschikt is.
- adviseren over uw loondoorbetalingsverplichting, verzuimbegeleiding en re-integratie.

2.2 Melden arbeidsongeschiktheid

Om u goed te kunnen ondersteunen, moet u uw arbeidsongeschikte werknemer bij ons melden. Dat doet u binnen twee werkdagen nadat de arbeidsongeschiktheid is ingegaan. Dit geldt ook voor wijzigingen in de arbeidsongeschiktheid en hersteldmeldingen. Alle meldingen doet u online via ons werkgeversportaal.

2.3 Uitbesteden verzuim- en re-integratiedienstverlening

Wij kunnen de verzuim- en re-integratiedienstverlening uitbesteden aan een dienstverlener. Deze dienstverlener kan een externe partij zijn of een aparte afdeling/onderdeel van Aegon. De dienstverlener helpt u en uw werknemer met het nakomen van uw wettelijke verplichtingen volgens bijvoorbeeld de Wet verbetering poortwachter, de Ziektewet en de Wet WIA.

2.4 Gegevensaanlevering

U geeft de dienstverlener alle informatie die nodig is voor de ondersteuning. De dienstverlener vraagt alleen informatie die u als werkgever mag hebben van de arbeidsongeschikte werknemer. U vertelt uw werknemer welke gegevens u aan de dienstverlener geeft. De dienstverlener mag en wil dus geen gegevens krijgen over medisch onderzoek en/of behandeling. Bijvoorbeeld informatie

- over de diagnose en de behandeling;
- over de oorzaak en aard van de ziekte/aandoening;
- waaruit de diagnose en/of de aard en oorzaak van de ziekte/aandoening is af te leiden;
- over de interventie die nodig is voor het wegnemen of verminderen van de beperkingen dan wel voor het vinden van arbeid of het aanpassen van de arbeid.

2.5 Privacy

De dienstverlener verwerkt gegevens van uw werknemers. Dit doet de dienstverlener voor u en met uw akkoord. Alle informatie die u aan de dienstverlener geeft, wordt verwerkt zoals afgesproken in de Wet bescherming persoonsgegevens en de Gedragscode Verwerking Persoonsgegevens Financiële Instellingen. De dienstverlener:

- heeft alleen gegevens die u als werkgever mag hebben.
- geeft alleen gegevens aan ons door die u als werkgever aan ons mag doorgeven.
- stelt hoge eisen aan de beveiliging van de persoonsgegevens van uw werknemers door het
 - nemen van technische maatregelen;
 - zorgen dat alleen de mensen die dat mogen toegang krijgen tot de gegevens;
 - houden aan het beleid voor informatiebeveiliging van Aegon;
 - regelmatig laten controleren of de systeembeveiliging en de beheersmaatregelen nog voldoen aan alle eisen.

3. Wanneer krijgt u rechtsbijstand?

3.1 Wij helpen u in de volgende gevallen:

- U heeft een juridisch geschil over (de uitvoering van) de WIA. U bent het niet eens met het UWV en/of CWI. SRK Rechtsbijstand helpt u hierbij.
- U hebt een juridisch geschil met een werknemer over zijn *arbeidsongeschiktheid*. Deze werknemer heeft recht op loondoorbetaling. SRK geeft u daarover een juridisch advies. Dat doen zij als er sprake is van *arbeidsongeschiktheid*, één keer per geval per jaar.
- Iemand anders is wettelijk aansprakelijk voor het feit dat uw (ex-)werknemer niet kan werken. SRK verhaalt dan de uitkeringen uit deze verzekering en de re-integratiekosten van uw arbeidsongeschikte (ex-)werknemer, inclusief de kosten van het verhalen zelf. Dat doet SRK Rechtsbijstand alleen als zij heeft vastgesteld dat die andere inderdaad aansprakelijk is.

3.2 In de volgende gevallen bent u niet verzekerd voor juridische geschillen:

- De gebeurtenis vond plaats voor de ingangsdatum van de verzekering of na de datum waarop de verzekering stopte.
- U bent niet verzekerd voor de gebeurtenis.
- U kon de gebeurtenis zien aankomen op het moment dat u de verzekering afsloot.
- U meldt de gebeurtenis meer dan 12 maanden nadat het gebeurde. Dit mag nooit langer dan 6 maanden zijn nadat de verzekering is gestopt.

- 3.3** De Stichting Schaderegelingskantoor voor Rechtsbijstandverzekering (SRK) geeft het advies en de rechtsbijstand. SRK is een onafhankelijke en gespecialiseerde uitvoerder van rechtsbijstand. Wij garanderen u dat SRK de verplichtingen nakomt die u in dit artikel leest.
- 3.4** Meldt u een zaak aan? Dan behandelen de eigen medewerkers van SRK de zaak. Dit kunnen ook advocaten zijn die bij SRK werken.
- 3.5** Denkt SRK dat er een redelijke kans is op succes? Dan blijft zij de rechtsbijstand geven. Denkt SRK niet dat zij succesvol zal zijn? Dan legt SRK dit aan u uit en stopt zij de rechtsbijstand.
- 3.6** Ook SRK wil graag dat u tevreden bent. Maar natuurlijk kan het voorkomen dat u ergens niet tevreden over bent. Laat het hun dan weten. Stuur een brief naar:
SRK-klachtenbureau, Postbus 3020, 2700 LA Zoetermeer of per email aan klachten@srk.nl

4. Wanneer krijgt uw (ex-)werknemer geen uitkering of stopt de uitkering?

- 4.1** In de volgende gevallen krijgt uw (ex-)werknemer geen uitkering of stopt zijn uitkering:
- Als de *arbeidsongeschiktheid* is ontstaan, bevorderd of erger is geworden door opzet van uw (ex-)werknemer.
 - Als de *arbeidsongeschiktheid* is ontstaan, bevorderd of erger is geworden door opzet of grove schuld van uzelf.
 - Uw (ex-)werknemer heeft al een keer de eenmalige uitkering gekregen. Ook heeft hij over de afgelopen twaalf maanden minder dan 50% van zijn restverdiencapaciteit gebruikt.
 - Uw (ex-)werknemer heeft een afstandsverklaring voor deze verzekering ondertekend.
 - Uw (ex-)werknemer was al arbeidsongeschikt voordat deze verzekering voor hem inging.
 - Uw ex-werknemer is arbeidsongeschikt geworden na de datum uitdiensttreding.
 - Uw (ex-)werknemer heeft of krijgt recht op een WIA- en/of WW-uitkering.
 - Uw (ex-)werknemer heeft vijf of tien jaar een uitkering gekregen.
 - Uw (ex-)werknemer is niet (meer) arbeidsongeschikt.
 - Uw (ex-)werknemer overlijdt.
 - Uw (ex-)werknemer bereikt de AOW-leeftijd. Of de leeftijd van 70 jaar als dat eerder is.
 - Als uw (ex-)werknemer met pensioen gaat en dat eerder is dan de AOW-leeftijd.
 - U heeft uw premie niet (volledig) betaald. Daarom bent u tijdelijk niet verzekerd.
- 4.2** De uitkering aan uw (ex-)werknemer loopt door als de eerste dag van *arbeidsongeschiktheid* ligt voor de datum waarop de verzekering stopt. Wij keren dan uit alsof de verzekering nog loopt.

5. Hoe rekenen wij uw premie uit?

- 5.1** Uw premie is de som van de *verzekerde* bedragen voor al uw werknemers samen keer het jaarlijkse premiepercentage.
- 5.2** Het premiepercentage rekenen wij op twee momenten uit:
- aan het begin van uw verzekering;
 - per kalenderjaar.
- 5.3** Om het percentage uit te rekenen, kijken wij onder andere naar:
- het loon;
 - de werkzaamheden;
 - het geslacht van uw werknemers;
 - de leeftijden van uw werknemers.

Bent u uw verplichtingen voor de *naverrekening* niet goed nagekomen? Dan houden we als we de premie bepalen ook rekening met de op basis van artikel 7.3 genomen maatregelen.

- 5.4** U kunt met uw werknemers afspreken dat zij de premie (voor een deel) aan u terugbetalen. Dit trekt u dan af van hun brutoloon. Hierover betaalt u dan geen loonbelasting, premies sociale verzekeringen en premies werknemersverzekeringen.
- 5.5** U betaalt de premies op tijd. Dat doet u voor de tijdstippen die staan in artikel 26 van de Pensioenwet. Doet u dat niet? Dan laat u dit weten aan uw werknemers. Dat doet u binnen 3 maanden nadat het uiterste tijdstip om te betalen voorbij is.
- 5.6** Wij stoppen de module niet eerder dan 1 maand na het tijdstip waarop u de verzekerden had moeten laten weten dat u de premies niet op tijd heeft betaald.

6. Wanneer betaalt u voor een werknemer geen premie?

- 6.1** Krijgt uw werknemer een WIA-beschikking? Dan hoeft u voor hem geen premie meer te betalen.
- 6.2** Vanaf twee jaar voor het bereiken van de met u afgesproken eindleeftijd hoeft u voor een werknemer geen premie meer te betalen. Deze eindleeftijd vindt u op uw polisblad.

7. Hoe berekenen wij de definitieve premie (naverrekening)?

- 7.1** Na afloop van een kalenderjaar berekenen wij de definitieve premie over dat jaar. Ook stellen wij dan de *voorschotpremie* vast voor het lopende kalenderjaar. Hiervoor hebben wij informatie van u nodig. U bent verplicht ons deze informatie na het eind van het kalenderjaar te geven.
- 7.2** U geeft ons deze informatie door uw werknemergegevens in ons werkgeversportaal te actualiseren. Van alle werknemers die in het afgelopen kalenderjaar in of uit dienst zijn getreden, geeft u ook de datum van in- of uitdiensttreding aan ons door. Daarna bepalen wij de definitieve premie over het afgelopen kalenderjaar.
- 7.3** U actualiseert uw werknemergegevens voor 1 juni. Daarmee voorkomt u dat wij de volgende maatregelen kunnen nemen:
- Wij verhogen het premiepercentage met maximaal 25%. Dat doen wij per 1 januari van het jaar waarin wij de opgave hadden moeten krijgen.
 - Wij beëindigen de verzekering per 1 januari van het jaar dat volgt op het jaar waarin wij de opgave hadden moeten krijgen.
- 7.4** Komt een werknemer bij u in dienst? Of gaat hij uit dienst? Dan geeft u dit aan ons door via ons werkgeversportaal. Dat doet u binnen drie maanden na de datum waarop de werknemer bij u in dienst komt of uit dienst gaat of zoveel eerder als u uw werknemer arbeidsongeschikt moet melden. Meldt u een werknemer niet binnen drie maanden na de datum waarop deze begint met werken of zoveel eerder als hij arbeidsongeschikt wordt bij ons aan? Dan is de werknemer niet verzekerd zolang u deze niet bij ons aanmeldt.
- U betaalt premie vanaf het moment dat een werknemer bij u in dienst komt tot het moment dat hij weer uit dienst treedt. Komt een werknemer in de loop van het jaar bij u in dienst? Dan moet u voor deze werknemer dus premie bijbetalen. Gaat een werknemer in de loop van een jaar uit dienst? Dan krijgt u voor deze werknemer premie terug. Dit verrekenen wij bij de *naverrekening*. Dit geldt ook als het jaarsalaris tussendoor verandert.
- 7.5** Veranderen tussendoor de jaarsalarissen, bedrijfsactiviteiten, werkzaamheden, leeftijden of de wettelijke bedragen? Dan passen wij de premie of het verzekerd bedrag tussendoor niet aan. Dat doen wij alleen als wij de verandering groot vinden. Bijvoorbeeld als wij door deze verandering de voorwaarden of het premiepercentage van uw verzekering willen aanpassen. Of als door de verandering de *verzekerde* loonsom met meer dan 25% stijgt of daalt.
- 7.6** Werkt een van uw werknemers langer dan twaalf maanden in het buitenland? Dan geeft u dat aan ons door. Wij bekijken dan opnieuw de premie en voorwaarden voor deze werknemer.

8. Hoe stellen wij de uitkering vast?

- 8.1** Voor het bepalen van de uitkering volgen wij de Algemene en Bijzondere Voorwaarden zoals die golden op de *eerste ziekte*dag van uw (ex-)werknemer. Veranderingen in de wet- en/of regelgeving kunnen niet leiden tot het verhogen van (lopende) uitkeringen.
- 8.2** Wij stellen de schadevergoeding vast op basis van:
- de *WIA*-beschikking,
 - de *WW*-beschikking van het *UWV*
 - informatie van de *verzekerde*. Deze informatie is nodig om het recht op een uitkering te beoordelen.
- 8.3** Tijdens de uitkeringsperiode mogen wij tussentijds informatie vragen aan de *verzekerde*. Deze informatie is nodig om het recht op een uitkering te beoordelen.
- 8.4** Krijgt de *verzekerde* een uitkering? Dan beoordelen wij ieder jaar opnieuw of de *verzekerde* over de afgelopen 12 maanden minimaal 50% van zijn verdien capaciteit heeft benut. Dit beoordelen wij voor het eerst op de dag die volgt op de dag waarop de *WW*-periode eindigt.

Als de *verzekerde* geen recht heeft op een *WW*-uitkering is dit de dag volgend op de dag waarop de *verzekerde* 104 weken arbeidsongeschikt is.

9. Hoe hoog is de uitkering?

- 9.1** Uw (ex-)werknemer is minder dan 35% arbeidsongeschikt. Dan krijgt hij van Aegon het volgende:

De *verzekerde* verdiende in de afgelopen 12 maanden minimaal 50% van zijn restverdien capaciteit: wij betalen 70% van het verschil tussen het verzekerd bedrag voor deze (ex-)werknemer en het loon dat hij nog verdient.

De *verzekerde* verdiende in de afgelopen 12 maanden minder dan 50% van zijn restverdien capaciteit: wij betalen 25% van het verzekerd bedrag voor deze (ex-)werknemer. Dat betalen wij één keer.

- 9.2 De restverdiencapaciteit is:
- het verzekerd bedrag voor uw (ex-)werknemer keer:
 - 100% min zijn arbeidsongeschiktheidspercentage.
- 9.3 Wij berekenen ieder jaar opnieuw welk deel van de restverdiencapaciteit de (ex-)werknemer het afgelopen jaar heeft gebruikt.
- 9.4 Wij berekenen de uitkering steeds over een maand. Dat doen wij achteraf.

10. Hoe betalen wij de uitkering?

- 10.1 Wij betalen de uitkering per maand. Dat doen wij achteraf.
- 10.2 Zolang de werknemer bij u in dienst blijft, betalen wij bruto aan u. U betaalt vervolgens netto aan de werknemer. U moet dan dus belastingen en premies inhouden op de uitkering. Wilt u dat wij de uitkering aan uw werknemer betalen? Dan kan dat ook.
- 10.3 Is uw werknemer bij u uit dienst? Of betalen wij de uitkering aan uw werknemer? Dan betalen wij het geld netto aan de (ex-)werknemer. Dan houden wij dus belastingen en premies in.

11. Wat doet u als iemand anders aansprakelijk is voor de schade?

- 11.1 Is iemand anders betrokken bij het ontstaan van de *arbeidsongeschiktheid* van de (ex-)werknemer? Dan doen u en/of uw (ex-)werknemer het volgende:
- U of uw (ex-)werknemer laat het ons meteen weten dat iemand anders betrokken is.
 - U en uw (ex-)werknemer geven ons alle informatie die wij nodig hebben om de schade via deze persoon terug te krijgen. Of helpt ons daarbij. Als dat nodig is, wordt het recht op de vordering aan ons overgedragen. Wij proberen dan uw en onze schade terug te krijgen. Daarvoor bent u bij ons verzekerd.
 - U laat het ons weten als u zelf probeert uw en onze schade van deze persoon terug te krijgen.
 - U laat ons weten wat het resultaat hiervan is.
- 11.2 Is iemand anders aansprakelijk voor de schade? Dan is onze uitkering een *voorschot*. Krijgt u of uw (ex-)werknemer de schade helemaal of voor een deel terug van iemand anders? Dan betaalt u of uw (ex-)werknemer ons *voorschot* helemaal of voor een deel aan ons terug.

12. Wat zijn uw verplichtingen als u schade heeft?

- 12.1 U doet alles wat u kunt om ervoor te zorgen dat uw (ex-)werknemer weer aan het werk kan. Ook ziet u erop toe dat uw (ex-)werknemer alles doet om zijn re-integratie te bevorderen.
- 12.2 U meldt uw arbeidsongeschikte werknemer online bij ons via ons werkgeversportaal binnen twee werkdagen nadat de *arbeidsongeschiktheid* is ingegaan. Via ons werkgeversportaal meldt u ook wijzigingen in de melding van de arbeidsongeschikte werknemer en het herstel van de arbeidsongeschikte werknemer. Heeft uw *dienstverlener* een aansluiting op ons werkgeversportaal? Dan krijgt uw *dienstverlener* via ons portaal uw ziek- en herstelmeldingen door. Meldt u de *arbeidsongeschiktheid* niet of later? En schaadt u daardoor onze belangen? Dan stellen wij de aanvangsdatum van een eventuele uitkering uit. Dit doen wij met het verschil tussen de ontvangstdatum van de melding en de uiterste datum waarop u moest melden. Verder doen wij geen uitkeringen met terugwerkende kracht.
- 12.3 U voert een goed verzuim-, controle- en re-integratiebeleid. Dat betekent onder andere het volgende:
- U en uw werknemer komen de wettelijke verplichtingen na volgens bijvoorbeeld de Wet verbetering poortwachter, de Ziektewet en de wet *WIA*.
 - Wij kunnen informatie en machtigingen aan u en uw (ex-)werknemer vragen die wij belangrijk vinden. Wij houden ons daarbij aan de geldende wet- en regelgeving, zoals over (medische) privacy. U en uw (ex-)werknemer geven deze informatie en machtigingen aan ons. U en uw (ex-)werknemer doen dit binnen twee weken nadat wij u daarom vragen.
 - Als wij daarom vragen, geeft u ons ook de naam en adresgegevens van uw (ex-)werknemer. Zodat wij de informatie en machtigingen ook bij de *verzekerde* zelf kunnen opvragen.
 - Heeft u de module Aegon Zorgmanagement niet? Dan geeft u ons informatie over de mogelijkheden die uw werknemer heeft om te re-integreren binnen uw bedrijf. Ook laat u zien wat u en de werknemer hieraan al hebben gedaan.
- 12.4 U geeft ons een kopie van de *UWV*-beschikking waarin het *UWV* de mate van *arbeidsongeschiktheid* bepaalt. U stuurt ons een kopie van deze brief. U doet dit binnen twee weken na de datum op de beschikking.
- 12.5 Verandert de mate van *arbeidsongeschiktheid*? Dan laat u ons dat meteen weten.
- 12.6 U en uw (ex-)werknemer doen of laten niets wat onze belangen kan schaden. Dit betekent onder andere dat u en uw (ex-)werknemer meewerkt aan re-integratie. Wij mogen het *UWV* hierover informatie geven.

- 12.7 Krijgt uw arbeidsongeschikte (ex-)werknemer een ander adres? Dan geeft u het nieuwe adres aan ons door.
- 12.8 Overlijdt uw arbeidsongeschikte (ex-)werknemer? Dan laat u ons dat meteen weten.
- 12.9 U en uw (ex-)werknemer houden zich goed aan dit artikel. Doet u of uw (ex-)werknemer dat niet? En schaadt dat onze belangen? Dan kunnen wij de uitkering helemaal of voor een deel weigeren.

13 Wat zijn uw overige verplichtingen?

U informeert ons direct als:

- uw arbeidsvoorwaarden over *arbeidsongeschiktheid* veranderen;
- uw bedrijfsactiviteiten en/of werkzaamheden veranderen;
- er sprake is van een fusie, overname of (ver)koop van bedrijfsonderdelen;
- uw bedrijf tijdelijk of definitief stopt;
- uw bedrijf surseance van betaling heeft aangevraagd of failliet is;
- u geen werknemers meer in dienst heeft;
- uw correspondentieadres wijzigt;
- u van *dienstverlener* verandert.

Wij kunnen dan het premiepercentage en/of de voorwaarden wijzigen, of uw verzekering stoppen. Dat kunnen wij ook doen als u ons niet informeert en wij deze informatie op andere wijze ontvangen.

Informeert u ons niet? En schaadt dat onze belangen? Dan kunnen wij onze uitkering (voor een deel) weigeren of terugvragen.

14. Wat geldt volgens de Pensioenwet?

De module WIA-35min valt onder de Pensioenwet. Wat betekent dat?

- 14.1 Uw werknemer krijgt van ons:
- de startbrief. Deze krijgt uw werknemer als de verzekering ingaat. Uw werknemer leest hierin alles wat hij moet weten over deze verzekering.
 - een Uniform Pensioenoverzicht. Dit krijgt uw werknemer ieder jaar.
- 14.2 Daarnaast krijgt uw werknemer een brief van ons als:
- u de premie niet betaalt. Vanaf drie maanden nadat wij deze brief stuurden, kunnen wij de verzekering stoppen.
 - de verzekering stopt.
- 14.3 De *verzekerde* is de begunstigde volgens deze overeenkomst. Dat betekent dat hij een eventuele uitkering krijgt.
- 14.4 Heeft u rechten op basis van deze overeenkomst? Dan kunt u deze aan niemand anders overdragen dan de *verzekerde* zelf.
- 14.5 Heeft de *verzekerde* rechten uit deze pensioenverzekering? Dan kan hij deze rechten niet:
- overdragen
 - afkopen
 - belenen
 - in pand geven
- Hij doet ook niets anders waardoor iemand anders dan hijzelf aanspraak kan maken op deze rechten. Behalve als er wettelijk beslag op het pensioen gelegd mag worden.
- 14.6 U betaalt de premies op tijd. Dat doet u voor de tijdstippen die staan in artikel 26 van de Pensioenwet.

15. Wanneer kunt u de verzekering stoppen?

- 15.1 Verhogen wij uw premiepercentage met meer dan 25%? Dan mag u de verzekering stoppen.
- 15.2 U zegt de verzekering op binnen dertig dagen nadat wij de verandering bekend hebben gemaakt. Daarvoor stuurt u ons een brief. Uw verzekering stopt dan na dertig dagen dat wij u informeerden over de verandering. Zit er minder dan dertig dagen tussen het moment van informeren en de ingangsdatum van de verhoging? Dan stopt uw verzekering dertig dagen nadat wij u informeerden over de verandering.

16 Wanneer kunnen wij uw verzekering stoppen?

Heeft u geen werknemers meer in dienst? Dan kunnen wij uw module WIA-35min beëindigen. Deze module eindigt dan op de datum dat uw laatste werknemer uit dienst ging.

17. Wie kan deelnemen aan deze verzekering?

- 17.1** U biedt al uw werknemers die in aanmerking komen voor deze verzekering, deze verzekering aan.
- 17.2** Wij accepteren uw werknemers zonder medische vragen te stellen. Daarop is één uitzondering: uw werknemer kan kiezen om niet deel te nemen. Hij tekent dan een afstandsverklaring. Komt hij later terug op zijn beslissing?
Dan beoordelen wij deze werknemer wel medisch.
- 17.3** Is uw werknemer al (voor een deel) arbeidsongeschikt op het moment dat u deze verzekering afsluit of deze werknemer bij ons aanmeldt? Dan is hij alleen verzekerd voor het deel dat hij nog wel kan werken.

18. Wat betekent ...?

Arbeidsongeschiktheid

Wij spreken van arbeidsongeschiktheid als de verzekerde arbeidsongeschikt is volgens de WIA.

CBS-loonindex

Dit is de ontwikkeling in Nederland van alle cao-lonen in alle cao-sectoren per kwartaal. Hieronder vallen ook alle bijzondere beloningen. Deze index stelt het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) vast.

Dienstverlener

Een gecertificeerde arbodienst, BIG-geregistreerde bedrijfsarts of andere door Aegon goedgekeurde dienstverlening die u en uw werknemer ondersteunt bij de uitvoering van de verplichtingen uit de Wet verbetering poortwachter, de Ziektewet en/of de WIA.

Eerste ziektedag

Dit is de eerste werkdag waarop een werknemer niet heeft gewerkt omdat hij arbeidsongeschikt was. Of de dag dat hij eerder naar huis is gegaan omdat hij arbeidsongeschikt was. Deze datum staat op het besluit van het UWV.
Deze datum houden wij aan.

Naverrekening

U geeft ons elk jaar door wat uw definitieve loonsom is over het vorige kalenderjaar. Ook geeft u door hoeveel werknemers u heeft op 31 december van het vorige kalenderjaar. Met deze informatie berekenen wij uw definitieve premie over het vorige kalenderjaar. De gegevens gebruiken wij ook om de premie voor het huidige kalenderjaar opnieuw te berekenen.

UWV

Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen.

Verzekerde

De werknemer die met de werkgever (verzekeringnemer) een arbeidsovereenkomst heeft. Of een arbeidsverhouding die daaraan gelijk staat (volgens het Burgerlijk Wetboek). Deze werknemer is verplicht verzekerd volgens de WIA.
Dus geen werknemers die volgens het UWV directeur-groootaandeelhouder (DGA) zijn.

Voorschot

Voorlopige uitkering.

Voorschotpremie

Jaarlijkse premie voor naverrekening.

WIA

Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

WW

Werkloosheidwet.