

Polisvoorwaarden

nr. 1397

Inhoud

		Pagina
Hoofdstuk 1	Algemene Voorwaarden	3
Hoofdstuk 2	Bijzondere Voorwaarden Dienstverlening	10
Hoofdstuk 3	Bijzondere Voorwaarden Ziekteverzuimverzekering No-Claim	15
Hoofdstuk 4	Bijzondere Voorwaarden Ziekteverzuimverzekering Stop-Loss	18
Hoofdstuk 5	Bijzondere Voorwaarden ZW-Eigenrisicodragenverzekering	21
Hoofdstuk 6	Bijzondere Voorwaarden WGA-Eigenrisicodragenverzekering	23
Hoofdstuk 7	Bijzondere Voorwaarden IVA-Excedentverzekering	25
Hoofdstuk 8	Bijzondere Voorwaarden WGA-Excedentverzekering	27
Hoofdstuk 9	Bijzondere Voorwaarden WGA-Aanvullingsverzekering	30
Hoofdstuk 10	Bijzondere Voorwaarden WIA-35minverzekering	32

Hoofdstuk 1

Algemene Voorwaarden Aegon Gezond Werkplan

Dit zijn de Algemene Voorwaarden van uw Aegon Gezond Werkplan. Samen met de Bijzondere Voorwaarden van de dekkingen 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 geprobeerd deze voorwaarden zo eenvoudig mogelijk te beschrijven. Heeft u toch nog vragen, neem dan contact op met ons of met uw adviseur.

Wanneer begint een verzekering of dienstverlening van uw Aegon Gezond Werkplan?

Uw verzekering of dienstverlening gaat in op de datum die op uw polisblad staat.

Wanneer kunt u (een verzekering of dienstverlening van) uw Aegon Gezond Werkplan stoppen?

U kunt uw Aegon Gezond Werkplan of een verzekering of dienstverlening hierbinnen stoppen wanneer u dat wilt. De verzekering, dienstverlening of het Aegon Gezond Werkplan stopt één maand nadat u dit heeft doorgegeven.

Een verzekering of dienstverlening die een minimumduur heeft, kunt u na deze minimumduur stoppen. Of voor u een minimumduur geldt en hoelang deze is, staat op uw polisblad.

Wijzigen wij tussentijds uw premiepercentage? Of passen wij deze voorwaarden tussentijds aan? Dan mag u de verzekering, dienstverlening of het Aegon Gezond Werkplan ook tijdens een minimumduur stoppen. U zegt in dit geval de verzekering schriftelijk op binnen dertig dagen nadat wij de verandering hebben doorgegeven. Uw verzekering stopt dan op de datum waarop de wijziging van uw premiepercentage ingaat of waarop de gewijzigde voorwaarden ingaan.

Zit er minder dan dertig dagen tussen het moment waarop wij de verandering doorgaven en de ingangsdatum van de verandering? Dan stopt uw verzekering dertig dagen nadat wij u de verandering doorgaven.

Na het stoppen ontvangt u teveel betaalde premie terug.

Wanneer kunnen wij uw Aegon Gezond Werkplan stoppen?

- 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.
- Als u geen werknemers meer in dienst heeft. Uw Aegon Gezond Werkplan eindigt in dit geval op de datum dat uw laatste werknemer uit dienst ging.

2. Wat betekent...?

In dit artikel leggen wij lastige begrippen uit. Deze begrippen staan **vetgedrukt** in deze voorwaarden.

Arbeidsongeschiktheid

- Heeft u een Ziekteverzuimverzekering No-Claim, Ziekteverzuimverzekering Stop Loss of Dienstverlening voor Verzuim? Dan is de **verzekerde** arbeidsongeschikt volgens het Burgerlijk Wetboek.
- Heeft u een ZW-Eigenrisicodragenverzekering of Dienstverlening voor ZW-Eigenrisicodragen? Dan is de **verzekerde** arbeidsongeschikt volgens de ZW.
- Heeft u een WGA-Eigenrisicodragenverzekering, IVA- en WGA-Excedentverzekering, WGA-Aanvullingsverzekering of WIA-35minverzekering? Dan is de **verzekerde** arbeidsongeschikt volgens de WIA.

Bonus-malusladder

Heeft u een Ziekteverzuimverzekering No-Claim? Dan bepalen wij ieder jaar of u een opslag of korting krijgt op uw premiepercentage. Daarbij kijken we naar de verhouding tussen de premie die u betaalde en de uitkeringen die u ontving. De bonus-malusladder is de tabel waar deze opslagen en kortingen in staan.

Bonus-malustrede

Een bepaalde 'trede' (plaats) in de tabel '**bonus-malusladder**' waarin u wordt ingedeeld. In die trede staat welke opslag of korting u op een premiepercentage betaalt. En in welke trede u het volgende jaar terechtkomt.

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 arbedienst, 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 **ZW** en/of de **WIA**. Het BIG-register is van de overheid en geeft duidelijkheid over de bevoegdheid van een zorgverlener. 'BIG' is afkomstig van de Wet op de Beroepen in de Individuele Gezondheidszorg.

Eigenrisicodragen/eigenrisicodrager

U heeft toestemming aan de Belastingdienst gevraagd om het risico voor de betalingen van de **ZW**- en/of **WGA**-uitkeringen zelf te dragen. Als de Belastingdienst hiermee akkoord is, bent u 'eigenrisicodrager'.

IVA

Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten. Als uw werknemer niet of nauwelijks kan werken en er een kleine kans is dat hij herstelt, heeft hij kans op een uitkering volgens de IVA.

Jaarlijkse premiepercentage

Het percentage aan premie waarbij wij bij de Ziekteverzuimverzekering No-Claim ook rekening houden met de **bonus-malusladder**.

Loonschade

Als uw werknemer arbeidsongeschikt wordt, moet u loon doorbetalen. De hoogte van het totaal aan doorbetaalde loon is uw loonschade. Als uw werknemer overlijdt moet u een maand loon doorbetalen. Ook dat valt onder loonschade. Zwangerschaps- of bevallingsverlof vallen niet onder loonschade.

Loonsom

Het bedrag dat u betaalt aan salarissen plus de premies en belastingen die u daarover betaalt.

Naverrekening

Elk jaar bekijken we of de premie die u het vorig kalenderjaar betaalde, voldoende was. Hiervoor geeft u ons elk jaar de samenstelling van uw werknemersbestand inclusief het definitieve jaarloon per werknemer in het vorige kalenderjaar door. Met deze informatie berekenen wij uw definitieve premie over het vorige kalenderjaar. En berekenen wij uw premie voor het lopende kalenderjaar.

Poortwachtergarantie

Heeft u Poortwachtergarantie van ons en krijgt u toch een **Poortwachter loonsanctie**? Dan garanderen wij dat wij deze loonsanctie voor u betalen. Daarvoor gelden de voorwaarden zoals die staan in artikel 2.2 van hoofdstuk 2.

Poortwachter loonsanctie

Is uw werknemer twee jaar arbeidsongeschikt? Dan beoordeelt het **UWV** of u aan alle verplichtingen uit de Wet verbetering poortwachter voldeed. Vindt het **UWV** van niet? Dan moet u langer het loon van uw arbeidsongeschikte werknemer doorbetalen met een maximum van één jaar.

Re-integratie

Alle activiteiten die nodig zijn om uw arbeidsongeschikte werknemer weer aan het werk te krijgen.

Restverdiencapaciteit

Het salaris dat uw werknemer ondanks zijn arbeidsongeschiktheid nog zou kunnen verdienen. Dit bedrag wordt door het **UWV** vastgesteld.

U

De persoon of rechtspersoon die het Aegon Gezond Werkplan met ons sluit.

Uitvoerder

Aegon en/of een door Aegon gecontracteerde **dienstverlener**, die namens u de uitvoering van de **ZW** verzorgt.

Uniform loon

Het loon van uw werknemer waarover u loonbelasting, premies sociale verzekeringen en premies werknemersverzekeringen betaalt aan de Belastingdienst.

UWV

Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen.

Verzekerde

Uw werknemer die op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid met u (verzekeringnemer) een arbeidsovereenkomst heeft. Of een arbeidsverhouding heeft die daaraan gelijk staat volgens het Burgerlijk Wetboek. Deze werknemer is verplicht verzekerd voor de werknemersverzekeringen **WW**, **WIA** en **ZW**. Dit zijn geen werknemers die volgens het **UWV** directeur-groootaandeelhouder (DGA) zijn.

Voorschot

Voorlopige uitkering.

Voorschotpremie

Uw jaarlijkse premie voordat wij de **naverrekening** hebben toegepast.

Wet verbetering poortwachter

U bent als werkgever samen met uw werknemer en de arbodienst verplicht ervoor te zorgen dat uw zieke werknemer zo snel mogelijk en verantwoord weer aan het werk kan. In deze wet staat waar u en uw werknemer zich aan moeten houden.

WGA

Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten.

WIA

Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

WIA-beschikking

Een positief of negatief besluit genomen door het **UWV**, op een aanvraag voor een uitkering volgens de WIA.

Wij/ons

Aegon Schadeverzekering N.V.

Zelfstandig Bestuursorgaan (ZBO)

Als eigenrisicodragers voor de betalingen van de **WGA**-uitkeringen bent u ook verantwoordelijk voor de **re-integratie** van uw arbeidsongeschikte (ex-)werknemer. Deze (ex-)werknemer is verplicht hieraan mee te werken. Het kan gebeuren dat uw (ex-)werknemer onvoldoende meewerkt. U mag de **WGA**-uitkering dan tijdelijk stoppen en bent vanaf dat moment een Zelfstandig Bestuursorgaan (ZBO). Dit is geregeld in de Algemene wet bestuursrecht. Als ZBO heeft u wettelijke verplichtingen. Wij ondersteunen u hierbij. Zie daarvoor artikel 6.1 van hoofdstuk 2.

ZW

Ziektewet.

3. Welke uitkering en dienstverlening krijgt u?

In de Bijzondere Voorwaarden leest u per verzekering en dienstverlening wanneer u wat van ons kunt verwachten.

Voor het bepalen van uw uitkering en dienstverlening 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 leiden niet tot het verhogen of verlengen van uitkeringen.

Terrorisme

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

4. Wanneer krijgt u of uw (ex-)werknemer geen uitkering of dienstverlening (meer)?

4.1 U of uw (ex-)werknemer krijgt geen uitkering of dienstverlening (meer) en uw loonschade is niet (meer) verzekerd als:

- uw werknemer al arbeidsongeschikt was voordat deze verzekering of dienstverlening inging. Zodra uw werknemer 28 kalenderdagen weer (helemaal) arbeidsgeschikt is, heeft u dekking voor hem op deze verzekering of dienstverlening.
Uitzonderingen:
 - Heeft u de Dienstverlening voor Verzuim zoals beschreven in artikel 3 van hoofdstuk 2 afgesloten? Dan geldt deze ook voor de werknemer die al arbeidsongeschikt was op de ingangsdatum van deze Dienstverlening voor Verzuim.
 - Heeft u een **IVA**- of **WGA**-Excedentverzekering, **WGA**-Aanvullingsverzekering en/of **WIA**-35minverzekering afgesloten? Dan verzekeren wij op deze verzekeringen wel de **restverdiencapaciteit** van uw werknemer.
- uw (ex-)werknemer niet (meer) arbeidsongeschikt is;
- de arbeidsongeschiktheid ontstaan, bevorderd of erger geworden is door opzet van uw (ex-) werknemer;
- de arbeidsongeschiktheid ontstaan, bevorderd of erger geworden is door opzet of grove schuld van uzelf;
- blijkt dat bij het afsluiten van de verzekering of bij het melden van de arbeidsongeschiktheid opzettelijk verkeerde informatie is verstrekt of belangrijke informatie is achtergehouden, door u of uw (ex-)werknemer;
- u niet of niet genoeg meewerkt aan **re-integratie** van uw (ex-)werknemer;
- uw (ex-)werknemer niet of niet genoeg meewerkt aan zijn **re-integratie** en u daarbij geen of onvoldoende maatregelen neemt;
- uw (ex-)werknemer bij een bedrijf werkte dat u later heeft overgenomen. En daar al werkte op de eerste dag dat hij arbeidsongeschikt werd;
- u uw premie niet (volledig) betaald heeft waardoor u tijdelijk niet verzekerd bent;
- uw (ex-)werknemer arbeidsongeschikt wordt nadat de verzekering is gestopt of na de datum van uitdiensttreding. Uitzondering: uw ex-werknemer valt onder de nawerking van de **ZW**;
- één van de situaties uit de Bijzondere Voorwaarden van toepassing is;

- de arbeidsongeschiktheid veroorzaakt is door atoomkernreacties. Hiermee bedoelen wij elke kernreactie waarbij energie vrijkomt, zoals kernfusies, kernsplijting of kunstmatige en natuurlijke radioactiviteit;
- de arbeidsongeschiktheid veroorzaakt is door molest. Onder molest wordt begrepen:
 - gewapend conflict: elke situatie waarin landen 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 eenzelfde land, waarbij een belangrijk deel van de inwoners van dat land betrokken is;
 - opstand: georganiseerd gewelddadig verzet binnen een land, gericht tegen het openbaar gezag.
 - binnenlandse onlusten: min of meer georganiseerde gewelddadige handelingen, op verschillende plaatsen binnen een land;
 - oproer: een min of meer georganiseerde plaatselijke gewelddadige beweging, gericht tegen het openbaar gezag;
 - munitie: een min of meer georganiseerde gewelddadige beweging van leden van de gewapende macht, gericht tegen het gezag waaronder zij gesteld zijn.

4.2 Stopt de verzekering? Dan loopt de uitkering en onze dienstverlening door als de eerste dag van arbeidsongeschiktheid voor de stopdatum en voor de datum van uitdiensttreding ligt. Wij keren dan uit alsof de verzekering nog loopt. Dit geldt niet voor de Ziekteverzuimverzekering Stop-Loss.

5. Wanneer betaalt u uw premie?

U betaalt uw premie uiterlijk binnen 30 dagen na datum op uw nota. U ontvangt van ons een herinnering als wij de betaling van uw premie niet op tijd hebben ontvangen.

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

Als u een betalingsachterstand heeft van meer dan 30 dagen, vervallen uw dekkingen en dienstverlening vanaf de datum dat uw premie en kosten betaald hadden moeten zijn. Arbeidsongeschiktheid die na deze datum ontstaat of verergert, is niet verzekerd. U heeft weer verzekering(en) en dienstverlening één dag nadat wij uw betaling hebben ontvangen en geaccepteerd.

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

Kunnen de voorwaarden en/of de premie veranderen?

Wij kunnen de premie of voorwaarden van uw verzekering en dienstverlening aanpassen. U krijgt dan in ieder geval één maand van tevoren hierover bericht van ons. U kunt de verzekering en dienstverlening stoppen als u het met de aanpassing niet eens bent. Lees daarvoor artikel 1 van dit hoofdstuk.

6. Hoelang heeft u om een uitkering aan te vragen?

Wanneer moet u uw verzoek voor een uitkering indienen?

Volgens de wet heeft u drie jaar om uw verzoek in te dienen. Deze termijn begint op de dag nadat u wist of had kunnen weten dat u uw verzoek kunt indienen. Als u uw verzoek te laat indient, heeft u geen recht op een uitkering.

Is in een bepaalde situatie de wettelijke termijn langer dan drie jaar? Dan geldt die langere termijn.

Hoelang mag u nog reageren als wij uw verzoek afwijzen?

Volgens de wet heeft u drie jaar om te melden dat u niet akkoord gaat met onze afwijzing. Deze termijn begint op de dag nadat u onze afwijzing ontving. Na drie jaar stopt uw recht op een uitkering.

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 op dat moment 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 bij te werken. Heeft een werknemer een contract voor bepaalde tijd? Dan controleert u ook de einddatum van dit contract. Of geeft deze einddatum aan ons door als deze nog niet bij ons bekend is. 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. Heeft een werknemer een contract voor bepaalde tijd? Dan geeft u ons de einddatum van dit contract door. Daarna bepalen wij de definitieve premie over het afgelopen kalenderjaar.

7.3 In de volgende gevallen stuurt u ons een opgave van het verzuim in het afgelopen kalenderjaar.

- U heeft een Ziekteverzuimverzekering No-Claim of Stop-Loss, én
- uw **dienstverlener** heeft geen aansluiting op ons werkgeversportaal, én
- u wilt een uitkering over het afgelopen kalenderjaar aanvragen of u heeft deze al eerder aangevraagd.

Deze opgave moet door uw dienstverlener zijn gemaakt.

- 7.4 U moet uw werknemergegevens bijwerken voor 1 juni. Hiervoor ontvangt u eerst een brief. De volgende maatregelen voorkomt u daarmee:
- Verhoging van uw premiepercentage met maximaal 25%. Dat doen wij met terugwerkende kracht tot 1 januari van het jaar waarin wij de opgave hadden moeten krijgen.
 - Beëindiging van uw verzekering. Dat doen wij per 1 januari van het jaar dat volgt op het jaar waarin wij de opgave hadden moeten krijgen.
 - Wij stoppen het uitkeren van onze voorschotten aan u.
 - Wij eisen onze voorschotten aan u terug over het lopende en het vorige kalenderjaar.
- 7.5 Het in dienst komen of uit dienst treden van werknemers, hoeft u dus niet tussentijds door te geven. In twee gevallen moet dat wél.
- Als u een werknemer die in dienst komt of uit dienst treedt arbeidsongeschikt moet melden;
 - Als u een **IVA-** of **WGA-**Excedentverzekering en/of **WIA-35min**verzekering heeft. Dan moet u wettelijk binnen drie maanden na de datum waarop een werknemer bij u in dienst komt of uit dienst gaat, dit bij ons melden.
- Let op:** Heeft de werknemer een contract voor bepaalde tijd? Vergeet dan niet bij verlenging van dit contract de einddatum van het contract aan te passen in ons werkgeversportaal. Dit omdat wij deze werknemer na de bij ons bekende einddatum van het contract een stopbrief moeten sturen.
- Meldt u een in dienst treden niet op tijd? Dan is deze 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 uit dienst treedt. In de volgende gevallen verrekenen wij premie in de **naverrekening**.
- Een werknemer komt in de loop van het jaar bij u in dienst. Voor deze werknemer moet u dus premie bijbetalen.
 - Een werknemer treedt in de loop van het jaar uit dienst. Voor deze werknemer krijgt u dus premie terug.
 - Het jaarsalaris van een werknemer verandert. Voor deze werknemer moet u premie bijbetalen of krijgt u premie terug.
- 7.6 Veranderen tussendoor de jaarsalarissen, bedrijfsactiviteiten, werkzaamheden, leeftijden of wettelijke bedragen van lonen en uitkeringen? Dan passen wij de premie of het verzekerd bedrag tussendoor niet aan. Behalve als wij de verandering groot vinden. Bijvoorbeeld als wij door deze verandering de voorwaarden of het premiepercentage van uw verzekering willen aanpassen.
- 7.7 Werkt een van uw werknemers langer dan twaalf maanden in het buitenland? Dan geeft u dat schriftelijk 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 arbeidsongeschiktheid?

- 8.1 Is iemand anders (voor een deel) aansprakelijk voor de arbeidsongeschiktheid van uw (ex-)werknemer? Dan doet u het volgende.
- U meldt ons tegelijk met de melding van de arbeidsongeschiktheid als iemand anders betrokken is.
 - U geeft ons alle informatie die wij nodig hebben om uw en onze kosten van de arbeidsongeschiktheid van de betrokken persoon terug te krijgen. Of u helpt ons bij het verzamelen van die informatie. Als dat nodig is, bijvoorbeeld bij een juridische procedure, draagt u het recht op de vordering aan ons over.
 - U laat het ons weten als u of uw (ex-)werknemer zelf probeert uw en onze kosten van de arbeidsongeschiktheid van de betrokken persoon terug te krijgen.
 - U laat ons weten wat het resultaat hiervan is.
- 8.2 Is iemand anders aansprakelijk voor de arbeidsongeschiktheid? Dan is onze uitkering een voorschot. Krijgt u of uw (ex-) werknemer de kosten van de arbeidsongeschiktheid 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.

9. Wat zijn uw verplichtingen als uw werknemer arbeidsongeschikt is?

- 9.1 U doet alles wat u kunt om ervoor te zorgen dat uw werknemer weer aan het werk kan. Ook zorgt u ervoor dat uw werknemer alles doet dat bijdraagt aan zijn **re-integratie**.
- 9.2 U meldt uw arbeidsongeschikte werknemer bij ons via ons online werkgeversportaal.
- Dat doet u binnen twee werkdagen nadat de arbeidsongeschiktheid is ingegaan. Heeft de arbeidsongeschikte werknemer een contract voor bepaalde tijd? Dan controleert u bij de arbeidsongeschiktheidsmelding ook de einddatum van dit contract. Of geeft deze einddatum aan ons door als deze nog niet bij ons bekend is.
 - Via ons werkgeversportaal meldt u ook meteen als er wijzigingen in de situatie van de arbeidsongeschikte werknemer zijn en als de werknemer is hersteld.
 - Heeft de **dienstverlener** een aansluiting op ons werkgeversportaal? Dan krijgt hij via ons portaal uw ziek- en hersteldmeldingen door.
 - Heeft de **dienstverlener** geen aansluiting op ons werkgeversportaal of werkt ons werkgeversportaal op dat moment niet goed? Dan meldt u de arbeidsongeschiktheid twee keer: aan ons én aan de **dienstverlener**.
 - Meldt u de arbeidsongeschiktheid niet of na twee werkdagen? Dan schuiven wij de startdatum van een mogelijke uitkering op met het aantal dagen dat uw melding te laat is. Geldt er een maximale uitkeringstermijn? Dan gaat deze termijn wel in op de eerste dag waarop uw werknemer arbeidsongeschikt werd. Verder keren wij niet met terugwerkende kracht uit.

- 9.3 U voert een goed verzuim-, controle- en **re-integratie**beleid. Dat betekent onder andere het volgende.
- U en uw (ex-)werknemer komen de wettelijke verplichtingen na volgens bijvoorbeeld de Wet verbetering poortwachter, de **ZW** en de **WIA**.
 - U en uw (ex-)werknemer werken mee aan **re-integratie** van de (ex-)werknemer. Wij mogen het **UWV** over uw medewerking informatie geven.
 - Wij kunnen informatie en machtigingen aan u vragen. Wij houden ons daarbij aan de wet- en regelgeving, zoals over (medische) privacy. U geeft deze informatie en machtigingen aan ons binnen twee weken nadat wij u daarom vragen.
 - Als wij deze nodig hebben, geeft u ons de gegevens van uw (ex-)werknemer. Hiermee kunnen wij de informatie en machtigingen ook bij uw (ex-)werknemer zelf opvragen.
 - Heeft u onze Dienstverlening voor Verzuim zoals beschreven in artikel 2 van hoofdstuk 2 niet? Dan hebben wij van u informatie nodig over de mogelijkheden die uw (ex-)werknemer heeft om te re-integreren binnen uw bedrijf. En informatie over wat u en uw (ex-)werknemer hieraan al hebben gedaan.
- 9.4 Bepaalt het **UWV** de mate van arbeidsongeschiktheid of ontvangt u andere brieven van het UWV over de arbeidsongeschiktheid? Dan stuurt u ons een kopie van deze brief van het **UWV**. U doet dit binnen twee weken na de datum van de brief.
- 9.5 U laat het ons meteen schriftelijk weten als:
- uw (ex-)werknemer meer of minder arbeidsongeschikt wordt;
 - uw arbeidsongeschikte (ex-)werknemer verhuist;
 - uw (ex-)werknemer overlijdt.
- 9.6 Als u of uw (ex-)werknemer zich niet houdt aan artikel 9, kan dat voor ons financiële gevolgen hebben. Bijvoorbeeld het onnodig betalen van een uitkering. Als dat zo is, kunnen wij de uitkering helemaal of voor een deel weigeren of uw verzekering stoppen.

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 uw premiepercentage en/of de voorwaarden wijzigen of uw verzekering stoppen. Dat kunnen wij ook doen als wij deze informatie niet van u, maar van iemand anders ontvangen.

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

11. Wie kan deelnemen aan het Aegon Gezond Werkplan?

11.1 Met het Aegon Gezond Werkplan verzekert u al uw werknemers.

11.2 Wij accepteren uw (ex-)werknemers zonder medische vragen te stellen. Bij de IVA-Excedentverzekering, **WGA**-Excedentverzekering, **WGA**-Aanvullingsverzekering en WIA-35minverzekering geldt daarop één uitzondering. Een werknemer kan bij deze verzekeringen kiezen om niet deel te nemen. Daarvoor tekent hij een afstandsverklaring. Als hij later toch wil deelnemen, kijken we wél naar zijn gezondheid.

12. Hoe gaan wij om met uw privacy?

De gegevens die u opgeeft 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 dat in strijd is met deze gedragscode. Om een betrouwbare en degelijke verzekeraar te blijven, kunnen wij persoonsgegevens bewaren in onze Gebeurtenissenadministratie (GA).

13. Wat doen wij bij fraude?

Er komen helaas situaties voor waarbij wij denken dat er misschien sprake is van fraude. Hoe wij hiermee omgaan staat in ons 'fraudebeheersingsbeleid'. U klikt hiervoor op www.aegon.nl/overaegon onder het kopje 'Midden in de maatschappij' op de link 'Eerlijk over oneerlijkheid'. Wij volgen bij dit beleid het Protocol Verzekeraars & Criminaliteit en het Protocol Incidentenwaarschuwingssysteem Financiële Instellingen.

Ook kunnen wij een zogenaamd 'feitenonderzoek' doen als u een beroep doet op een verzekering of dienstverlening van ons. Binnen dit feitenonderzoek kunnen we ook gegevens via het internet opzoeken. Geeft dat onvoldoende duidelijkheid of denken wij dat er wordt gefraudeerd? Dan kunnen wij een persoonlijk onderzoek doen. Wij houden ons daarbij aan de Gedragscode Persoonlijk Onderzoek.

14. Heeft u een klacht over uw verzekering of onze dienstverlening?

Geef uw klacht door via onze website. U gaat hiervoor op www.aegon.nl naar 'Particulier', onderaan naar 'Klantenservice' en naar 'Klacht indienen'. U kunt ook een brief sturen naar Aegon, Postbus 23020, 8900 MZ in Leeuwarden, of bellen naar 088 344 12 34.

Bent u 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 (www.kifid.nl), Postbus 93257, 2509 AG in Den Haag, telefoon 070 333 89 99. Deze stichting behandelt klachten van consumenten en meestal ook van ondernemers zonder of met weinig werknemers. Als uw bedrijf te groot is, bestaat dus de kans dat uw klacht niet wordt behandeld.

U kunt uw klacht op elk moment ook voorleggen aan de bevoegde rechter.

Welk recht is op de verzekering van toepassing?

Op de verzekeringsovereenkomst is Nederlands recht van toepassing.

Hoofdstuk 2

Bijzondere Voorwaarden Dienstverlening

Onze dienstverlening is onderdeel van het Aegon Gezond Werkplan. Voor onze dienstverlening gelden de Algemene Voorwaarden uit hoofdstuk 1. Daarnaast gelden voor onze dienstverlening Bijzondere Voorwaarden. Deze leest u hieronder.

1. De Gezonde Aanpak

Heeft u één of meer verzekeringen van het Aegon Gezond Werkplan? Dan krijgt u van Aegon naast financiële dekking ook onze Gezonde Aanpak.

1.1 Wat is de Gezonde Aanpak?

Omdat arbeidsongeschiktheid geen onderdeel is van uw dagelijkse werkzaamheden, helpen wij u arbeidsongeschiktheid en de risico's ervan te voorkomen en te overzien. Dat doen we met dienstverlening op verschillende gebieden. Het is het beste om met deze dienstverlening zo vroeg mogelijk te beginnen. Dit voorkomt dat uw kosten hoger worden dan nodig. Wordt uw werknemer ziek? Dan bent u twaalf jaar verantwoordelijk voor de financiële lasten en minimaal twee jaar voor de re-integratie van uw werknemer. Als eigenrisicodrager bent u zelfs tot twaalf jaar verantwoordelijk voor de re-integratie van uw werknemers. Uw voordeel als eigenrisicodrager is de focus op verzuim en re-integratie. Door het goed benutten van re-integratiemogelijkheden houdt u uw kosten zo laag mogelijk. Bent u geen eigenrisicodrager? Ook dan kunt u sturen op (de kosten van) verzuim en arbeidsongeschiktheid.

De casemanager

Wij ondersteunen u bij langdurige arbeidsongeschiktheid van een werknemer met een 'casemanager **re-integratie**'. Dit is iemand van Aegon. Hierdoor hoeft u zelf geen **re-integratiemanager** te zijn, maar kunt u blijven ondernemen. Onze ondersteuning bestaat onder andere uit:

- regelmatig met u bellen als uw werknemer na negen weken nog arbeidsongeschikt is;
- adviseren over uw verplichting om loon door te betalen, verzuimbegeleiding en **re-integratie**;
- **ZW**- en **WIA**-casemanagement: volgen en begeleiden van het proces en het vinden van een juiste oplossing voor alle partijen.

1.2 Melden van 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. Heeft uw arbeidsongeschikte werknemer een contract voor bepaalde tijd? Dan controleert u bij de arbeidsongeschiktheidsmelding ook de einddatum van het arbeidscontract. Of geeft deze einddatum aan ons door als deze nog niet bij ons bekend is.

1.3 Uitbesteden van de dienstverlening

De dienstverlening die valt onder de Gezonde Aanpak kunnen wij door een **dienstverlener** laten uitvoeren. Deze **dienstverlener** kan een externe instelling of persoon zijn. Maar ook een afdeling of onderdeel van Aegon. De **dienstverlener** helpt u en uw werknemer met het nakomen van uw wettelijke verplichtingen volgens bijvoorbeeld de Wet verbetering poortwachter, de **ZW** en de **WIA**.

1.4 Gegevensaanlevering

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

- over de diagnose en de behandeling;
- over de oorzaak van en de soort ziekte/aandoening;
- waaruit de diagnose is af te leiden;
- waaruit de oorzaak van en soort ziekte/aandoening zijn af te leiden;
- over het ingrijpen dat nodig is voor het wegnemen of verminderen van de beperkingen;
- over het ingrijpen voor het vinden van arbeid of het aanpassen van de arbeid.

1.5 Privacy

De **dienstverlener** gebruikt 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 de **dienstverlener** volgens deze wet 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;
 - te zorgen dat alleen de mensen die dat mogen toegang krijgen tot de gegevens;
 - zich te houden aan het beleid van Aegon voor informatiebeveiliging;
 - regelmatig te laten controleren of zijn systeembeveiliging nog voldoet aan alle eisen.
 - regelmatig te laten controleren of de maatregelen om risico's van arbeidsongeschiktheid te voorkomen en te beperken, nog voldoen aan alle eisen.

2. Dienstverlening voor Verzuim

Bij onze Ziekteverzuimverzekering No-Claim kunt u onze Dienstverlening voor Verzuim sluiten. U kunt deze arbodienstverlening alleen sluiten als en zolang u ook onze ZW- en WGA-Eigenrisicodragenvverzekering heeft. U betaalt hiervoor een vaste premie per werknemer per jaar. De dienstverlening voldoet aan de wet-en regelgeving. Wijzig de wet- en regelgeving? Dan passen wij de dienstverlening daar op aan.

2.1 Gebruik van de online portalen van Aegon en dienstverlener

- Alle arbeidsongeschiktheidsmeldingen meldt u binnen twee werkdagen via het online werkgeversportaal van Aegon. Deze meldingen geven wij aan onze **dienstverlener** door. Alleen gevallen waarbij de eerste ziektedag voor de ingangsdatum van de Dienstverlening voor Verzuim ligt, meldt u via het online verzuimportaal van onze **dienstverlener**.
- Alle herstelmeldingen meldt u dezelfde werkdag voor 10.00 uur in het online werkgeversportaal van Aegon.
- Via het online verzuimportaal van onze **dienstverlener** kunt u diverse acties aanvragen en leest u de terugkoppeling van bijvoorbeeld gesprekken en gesprekken over werkhervatting.
- Via het verzuimportaal van onze **dienstverlener** kunt u informatie over verzuim lezen en standaard verzuimrapportages maken.
- Met de gegevens uit de online portalen bouwt u samen met onze **dienstverlener** het wettelijk verplichte verzuimdossier op.

2.2 Poortwachtergarantie

Wij geven **Poortwachtergarantie** als uw (ex-)werknemer arbeidsongeschikt wordt op of na de ingangsdatum van de Dienstverlening voor Verzuim. Wij garanderen dat u geen **Poortwachter loonsanctie** krijgt als u tijdens de begeleiding van het verzuim, de adviezen van ons en onze dienstverlener over het voorkomen van een loonsanctie opvolgt.

Is uw (ex-)werknemer al arbeidsongeschikt vóór de ingangsdatum van de Dienstverlening voor Verzuim? Dan geldt de garantie niet.

2.3 Dienstverlening door onze dienstverlener tot week 6 van de arbeidsongeschiktheid

- Tussen de 2e en 5e dag van arbeidsongeschiktheid van uw werknemer neemt de casemanager van onze dienstverlener contact met u op. Deze casemanager geeft u uitleg over zijn of haar rol en beoordeelt samen met u of er sprake is van kort verzuim of mogelijk langdurig verzuim. Op basis daarvan wordt een interventieadvies afgestemd. Mocht het werk niet hervat worden in de tussentijdse periode, dan wordt op dag 14 van arbeidsongeschiktheid contact opgenomen met de werknemer. Als uit het gesprek met u blijkt dat het noodzakelijk is om dat eerder te doen, dan wordt ook eerder contact opgenomen met uw werknemer. Door dit gesprek met uw werknemer maakt de dienstverlener een betere inschatting van een mogelijk langdurige arbeidsongeschiktheid. En kan hij de werknemer beter doorverwijzen naar de juiste deskundige.
- De casemanager bepaalt na het gesprek met uw werknemer of hij contact met u opneemt. Vanaf het moment dat onze dienstverlener de verzuimmelding heeft ontvangen, bewaakt hij de voortgang en de kwaliteit van de verzuimbegeleiding.
- Als dat nodig is nodigt de bedrijfsarts uw werknemer uit voor zijn spreekuur. Dat gebeurt als de bedrijfsarts kan helpen bij de re-integratie van uw werknemer. Hij is de onafhankelijk adviseur op het gebied van arbeid en gezondheid. Hij begeleidt de arbeidsongeschikte werknemer en adviseert over zijn hervatting van het werk. De bedrijfsarts houdt zich aan de beroepsrichtlijnen en wettelijke voorschriften.

2.4 Dienstverlening door onze dienstverlener vanaf week 6 tot week 104 van de arbeidsongeschiktheid

- In de zesde week van de arbeidsongeschiktheid komt uw werknemer bij de bedrijfsarts op spreekuur. De bedrijfsarts maakt de zogenoemde 'probleemanalyse' of past deze aan. Hierin beschrijft de bedrijfsarts wat de beperkingen van uw werknemer zijn. En hoe deze beperkingen het werk en de mogelijkheid om weer te gaan werken, tegenhouden. De bedrijfsarts geeft de beperkingen en mogelijkheden aan met de 'Functionele Mogelijkhedenlijst (FML)'. Dat is een standaard weergave hiervoor.
- U maakt met uw arbeidsongeschikte werknemer afspraken over het doel van de re-integratie en hoe uw werknemer dit het beste bereikt. Met de probleemanalyse, het advies voor re-integratie en uw afspraken, maakt de casemanager een voorstel voor een Plan van Aanpak. U stelt dit plan vast of vult het aan. Omdat tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid er dingen kunnen wijzigen, wordt het plan nabesproken en bijgewerkt als dat nodig is.
- Als dat nodig is nodigt de bedrijfsarts uw werknemer nog een keer uit voor zijn spreekuur.
- Aan het einde van het eerste verzuimjaar maakt de dienstverlener een zogenoemde 'eerstejaarsevaluatie'.
- In week 42 van de arbeidsongeschiktheid meldt onze **dienstverlener** het verzuim aan het **UWV**.
- De bedrijfsarts schrijft de benodigde documenten voor het re-integratieverslag, waaronder mogelijk ook zijn oordeel. Om dit te kunnen doen heeft hij uw werknemer eerst op spreekuur gehad. Daarnaast ondersteunt hij ook bij een mogelijke aanvraag voor een uitkering van de **WIA**.

2.5 Aanvullende dienstverlening en services

- De bedrijfsarts vraagt als dat nodig is medische informatie op bij bijvoorbeeld de huisarts of behandelend specialist van uw arbeidsongeschikte werknemer.
- Onze **dienstverlener** is eigenaar van het medisch dossier van uw werknemer. Een werknemer heeft het recht om zijn medisch dossier op te vragen en in te zien. Hiervoor stuurt uw werknemer een schriftelijk ondertekend verzoek naar onze dienstverlener. In de volgende gevallen kan uw werknemer onze dienstverlener vragen zijn gegevens aan te passen, aan te vullen, te verwijderen of af te schermen.
 - Uw werknemer vindt dat de persoonsgegevens onjuist zijn.
 - Hij vindt dat ze voor het doel van de verwerking onvolledig of niet nodig zijn.
 - Hij vindt dat ze op een andere manier niet volgens de wet zijn verwerkt.In zijn verzoek moeten de door te voeren aanpassingen staan.

- Wanneer onze **dienstverlener** denkt of weet dat een arbeidsongeschikte werknemer aan een 'beroepsziekte' lijdt, is hij verplicht dit te melden bij het NCvB. Dit is het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB); een landelijk kennisinstituut met deskundigen op het gebied van arbo (arbeidsomstandigheden), werkgevers- en werknemersorganisaties en overheidsinstellingen. Een beroepsziekte is een ziekte die een werknemer (grotendeels) krijgt door zijn beroep. Een voorbeeld is CANS/RSI.

2.6 Andere dienstverlening voor verzuim buiten uw vaste premie

De kosten van de dienstverlening die in 2.1 tot en met 2.5 staat, vallen binnen uw vaste premie. Voor sommige dienstverlening maakt onze **dienstverlener** een offerte.

2.7 Niet of te laat afgezegde afspraken

Voor afspraken met de **dienstverlener** die u niet of te laat heeft afgezegd, ontvangt u van onze **dienstverlener** een rekening.

2.8 Uw eindverantwoordelijkheid

Onze **dienstverlener** regelt voor u de uitvoering van de verzuimbegeleiding van uw werknemers. Hij doet dit volgens de Wet verbetering poortwachter. U blijft hierin altijd eindverantwoordelijk.

2.9 Klachten van uw werknemers

U bent verplicht uw werknemers te vertellen wat zij kunnen doen als zij een klacht hebben.

- Zij kunnen bij ons klachten indienen over het handelen van onze medewerkers, onze **dienstverlener** of over de inhoud van onze dienstverlening. In onze Algemene Voorwaarden in hoofdstuk 1 staat in artikel 14 hoe dat werkt.
- Zij kunnen een zogenoemd 'deskundigenoordeel' aanvragen bij het **UWV** als zij het niet eens zijn met een beslissing van u over de arbeidsongeschiktheid. U betaalt zelf de kosten voor dit deskundigenoordeel.

2.10 Uw loonheffingnummer

Dit nummer vraagt de **dienstverlener** op en hebben we nodig om meldingen aan het **UWV** te sturen. Hebben wij dit nummer van u niet? Dan krijgt het **UWV** de benodigde meldingen en formulieren misschien niet op tijd en kan het **UWV** een straf of maatregel opleggen.

2.11 Uw vorige verzuimdienstverlener

Heeft u werknemers die al arbeidsongeschikt waren voor de ingangsdatum van onze Dienstverlening voor Verzuim? Dan vragen wij als dat nodig is bij uw vorige verzuimdienstverlener de (medische) gegevens op van deze werknemers. Uw vorige verzuimdienstverlener kan u hiervoor kosten in rekening brengen.

3. Dienstverlening voor ZW-eigenrisicodragen

Heeft u onze ZW-Eigenrisicodragenverzekering afgesloten? Dan valt deze dienstverlening onder de dekking van uw verzekering. Heeft u onze ZW-Eigenrisicodragenverzekering niet afgesloten, maar wel één of meer andere verzekeringen van het Aegon Gezond Werkplan? Dan kunt u ervoor kiezen deze dienstverlening los af te sluiten. Wij berekenen hiervoor dan kosten.

3.1 Waarvoor is deze dienstverlening?

U bent als eigenrisicodrager verplicht de **ZW** uit te voeren. Deze uitvoering verzorgen wij voor u. U krijgt ook een schriftelijk verslag 'verzuimbegeleidingafspraken'. Dit heeft u nodig voor de Belastingdienst.

3.2 Op welke acties en hulp heeft u recht?

U bent verplicht een uitvoeringsovereenkomst met een door ons gecontracteerde uitvoerder te hebben. Als een werknemer ziek uit dienst gaat, doet de uitvoerder het volgende.

- Nadat u doorgeeft dat een (ex-)werknemer ziek is, geeft de uitvoerder dit meteen door aan het **UWV**. Dat doet de uitvoerder ook als u een hersteldmelding doorgeeft.
- De uitvoerder beoordeelt of uw (ex-)werknemer recht heeft op een **ZW**-uitkering en bekijken daarbij de (mate van) arbeidsongeschiktheid. Of laat dit beoordelen.
- Als dat nodig is, overlegt de uitvoerder met het **UWV** over een besluit van het **UWV** en voert dat besluit ook uit.
- De uitvoerder bepaalt de hoogte van het dagloon. Dat is het loon dat uw (ex-)werknemer gemiddeld per dag verdiende in het laatste jaar voor de arbeidsongeschiktheid. Hiervoor gebruikt de uitvoerder informatie die u en uw werknemer geven, en als dat nodig is informatie van het **UWV**.
- Heeft uw (ex-)werknemer recht op een **ZW**-uitkering? Dan betalen wij of de uitvoerder deze uitkering aan uw (ex-)werknemer.
- Wij of de uitvoerder zorgen voor:
 - de wettelijk verplichte inhoudingen;
 - de afdracht van premies sociale verzekeringen;
 - de afdracht van loonbelasting voor de uitkering die wij betalen.
- Als het nodig is, schakelt de uitvoerder een casemanager in. Dat is wettelijk verplicht. De casemanager:
 - voert het re-integratietraject uit;
 - stelt een plan van aanpak op en past dat aan als dat nodig is;
 - voert een eerstejaars- en eindevaluatie uit.

Als het nodig is, schakelt de uitvoerder een arbeidsdeskundige in. Deze:

- stelt een rapportage op;
- geeft zijn mening over de re-integratie;
- geeft als deskundige een oordeel (het 'deskundigenoordeel').

Door het inschakelen van een casemanager en/of een arbeidsdeskundige weet de uitvoerder wat voor uw (ex-)werknemer nodig is om weer te gaan werken of te re-integreren.

- Als het nodig is, maakt de uitvoerder een zogenoemde 'problemanalyse'. Ook adviseert de uitvoerder over het verzuimbeleid en het re-integratietraject. Hierbij volgt de uitvoerder de Wet verbetering poortwachter.
- De uitvoerder bewaakt dat uw (ex-)werknemer zo goed mogelijk meewerkt aan zijn re-integratie. Dat doet de uitvoerder volgens zijn wettelijke verplichtingen. Werkt uw (ex-)werknemer niet goed genoeg mee aan zijn re-integratie? Dan neemt de uitvoerder maatregelen of adviseert Aegon om maatregelen te nemen, zoals bijvoorbeeld het tijdelijk stoppen van de uitkering.
- De verzuimadministratie van de uitvoerder:
 - is toegankelijk voor periodieke controles door het **UWV**;
 - voldoet aan de wettelijke eisen;
 - is duidelijk en helder.
- De uitvoerder zorgt voor een goede afhandeling van mogelijke bezwaren van (ex-)werknemers op de maatregelen die de uitvoerder oplegt.
- Hebben wij of de uitvoerder onterecht een uitkering betaald? Dan vordert het **UWV** deze terug.

3.3 Vrijheid uitvoerder

De uitvoerder is vrij de werkzaamheden naar eigen inzicht uit te voeren. Daarbij houdt de uitvoerder zoveel mogelijk rekening met uw aanwijzingen. Deze aanwijzingen moeten wel redelijk zijn.

3.4 Garantie

Komen wij of de uitvoerder de verplichtingen uit artikel 3.2 niet of niet op tijd na? Dan kan dit leiden tot een boete, schadevergoeding of kosten voor u. Deze betalen wij. Als dit gebeurt laten we u dit zo snel mogelijk weten.

4. Dienstverlening voor WGA-eigenrisicodragen

Bent u **eigenrisicodrag**er voor de **WGA** en heeft u onze **WGA**-Eigenrisicodragenverzekering afgesloten? Dan valt deze dienstverlening onder de dekking van uw verzekering. Wij verzorgen dan voor u de uitvoering van de **WGA**.

5. Vergoeding van re-integratiekosten

Wordt uw werknemer arbeidsongeschikt? Dan kan zijn re-integratie u geld kosten. Denk hierbij aan coaching, arbeidsdeskundig advies en nog veel meer.

5.1 Wat vergoeden wij?

Niet alle re-integratiekosten vergoeden wij. U of uw (ex-)werknemer kunt ons vragen om een vergoeding van de kosten. We bekijken dan of wij de kosten of een deel willen vergoeden. Als wij de kosten of een deel vergoeden, kunnen wij aanvullende afspraken met u of uw (ex-)werknemer maken.

5.2 Dienstverlening voor Verzuim

Heeft u onze Dienstverlening voor Verzuim, Ziekteverzuimverzekering No-Claim, ZW- en WGA-Eigenrisicodragenverzekering? Dan vergoeden wij 100% van de door ons goedgekeurde re-integratiekosten. Alleen voor kosten van re-integratie bij een andere werkgever ('2e-spoortrajecten') geldt een maximale vergoeding van € 1.250,- per arbeidsongeschikte werknemer.

5.3 Arbodienstverleners waarmee Aegon een samenwerkingsovereenkomst heeft

Heeft u onze Ziekteverzuimverzekering No-Claim? En neemt u uw verzuimdienstverlening af bij een arbodienst waarmee Aegon een samenwerkingsovereenkomst heeft? Dan vergoeden wij 80% van de door ons goedgekeurde re-integratiekosten. Alleen voor kosten van re-integratie bij een andere werkgever ('2e-spoortrajecten') geldt een maximale vergoeding van € 1.250,- per arbeidsongeschikte werknemer. Een overzicht van de arbodiensten met een samenwerkingsovereenkomst met Aegon vindt u door op www.aegon.nl/gezondwerkplan te klikken op Dienstverlening voor Verzuim.

6. Dienstverlening voor Advies- en Rechtsbijstand

Deze dienstverlening helpt u als uw werknemer vaak of langere tijd ziek is. Hiermee weet u welke regels er zijn, wat u wel en niet moet betalen en welke rechten u en uw werknemer hebben.

6.1 Wat is verzekerd?

- U heeft een juridisch geschil met het **UWV** over de uitvoering van de Wet verbetering poortwachter, de **ZW** of de **WIA**. Hierbij krijgt u hulp.
- U heeft een juridisch geschil met een werknemer over zijn arbeidsongeschiktheid. Deze werknemer heeft recht op loondoorbetaling. Hierbij krijgt u een juridisch advies. Dat krijgt u voor ieder geval van arbeidsongeschiktheid maximaal één keer per jaar.
- Iemand anders is wettelijk aansprakelijk voor het feit dat uw werknemer niet kan werken. Hierbij verhaalt de **dienstverlener** de uitkeringen, loon- en re-integratiekosten van uw arbeidsongeschikte werknemer op die andere persoon. Ook de kosten van het verhalen zelf. Dat gebeurt alleen als is vastgesteld dat die andere persoon aansprakelijk is.

Heeft u ook onze Ziekteverzuimverzekering No-Claim of Stop-Loss afgesloten? Dan is dit ook verzekerd:

- U heeft een geschil met een werknemer over uw verplichting om zijn loon door te betalen. Hierbij krijgt u hulp.

Heeft u ook onze **WGA**-Eigenrisicodragenverzekering afgesloten? Dan is ook dit verzekerd:

- U besluit de **WGA**-uitkering van een verzekerde (ex-)werknemer tijdelijk niet of niet helemaal te betalen. Uw (ex-)werknemer gaat in bezwaar of beroep. Hierbij krijgt u hulp. U bent volgens de Algemene wet bestuursrecht vanaf dat moment een **Zelfstandig Bestuursorgaan (ZBO)**.

6.2 Wat is niet verzekerd?

- De gebeurtenis vond plaats voor de ingangsdatum van de verzekering of na de datum waarop de verzekering stopte.
- U kon de gebeurtenis zien aankomen op het moment dat u de verzekering afsloot.
- U meldt de gebeurtenis meer dan twaalf maanden nadat het gebeurde of, als dat eerder is, meer dan zes maanden nadat de verzekering is gestopt.

6.3 Dienstverlener

Voor deze dienstverlening is SRK Rechtsbijstand (SRK) de **dienstverlener**. SRK is een onafhankelijke en gespecialiseerde uitvoerder van rechtsbijstand. Wij garanderen u dat SRK de verplichtingen nakomt die in artikel 6.1 staan.

6.4 Wie binnen SRK voert de dienstverlening uit?

De werknemers van SRK behandelen uw zaak. Dit kunnen ook advocaten zijn.

6.5 Wat is de succeskans?

De succeskans is de kans dat uw zaak met succes wordt behandeld. Denkt SRK dat er een redelijke kans is op succes? Dan blijft zij het advies en de rechtsbijstand geven. Bij onvoldoende kans legt SRK dit aan u uit en stopt zij de behandeling.

6.6 Wat als u niet tevreden bent?

SRK wil graag dat u tevreden bent. Toch kan het voorkomen dat u ergens niet tevreden over bent. Laat het SRK dat dan in een brief weten. Deze stuurt u naar SRK-klachtenbureau, Postbus 3020, 2700 LA in Zoetermeer, of per email aan klachten@srk.nl.

Hoofdstuk 3

Bijzondere Voorwaarden

Ziekteverzuimverzekering No-Claim

De Ziekteverzuimverzekering No-Claim is onderdeel van het Aegon Gezond Werkplan. Voor deze verzekering gelden de Algemene Voorwaarden uit hoofdstuk 1. Daarnaast gelden voor deze verzekering Bijzondere Voorwaarden. Deze leest u hieronder.

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 zijn arbeidsongeschiktheid. De periode van uw eigen risico trekken wij af van deze 104 weken. Wordt uw werknemer binnen 28 kalenderdagen na beëindiging van zijn arbeidsongeschiktheid opnieuw arbeidsongeschikt? Dan tellen wij de periodes van arbeidsongeschiktheid bij elkaar op om de 104 weken te berekenen.
- 1.2 Uw verzekerd bedrag is een percentage van het **uniform loon**. Dit percentage kiest u zelf en staat op uw polisblad. U kunt werkgeverlasten meeverzekeren. Hiervoor kunt u het **uniform loon** verhogen met 25%. Daarnaast geldt:
 - U kunt voor de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid een ander percentage verzekeren dan voor de tweede 52 weken.
 - U kunt per werknemer maximaal € 125.000,- of € 53.705,97 (2017) aan **uniform loon** verzekeren. Dit maximum kiest u zelf en staat op uw polisblad.
- 1.3 U betaalt zelf de eerste werkdagen waarop uw werknemer arbeidsongeschikt is. Dit heet 'uw eigen risicoperiode'. Hoe lang deze periode duurt staat op uw polisblad. Uw eigen risicoperiode begint op de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid. En geldt voor elke nieuwe periode van arbeidsongeschiktheid van deze werknemer. Behalve als er tussen twee periodes van arbeidsongeschiktheid minder dan 28 kalenderdagen zit.
- 1.4 Uw werknemer is arbeidsongeschikt. Welke uitkering krijgt u?
 - Is uw eigen risicoperiode voorbij? Dan krijgt u per werkdag dat uw werknemer arbeidsongeschikt is, 1/261ste deel van het bedrag dat u voor die werknemer heeft verzekerd.
 - Is uw werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt? Dan krijgt u een deel van de uitkering. Daarvoor vermenigvuldigen wij eerst het verzekerd bedrag met de mate van arbeidsongeschiktheid (het 'arbeidsongeschiktheidspercentage').
 - U krijgt altijd minimaal het minimumloon dat geldt voor uw arbeidsongeschikte werknemer.
 - Gaat uw werknemer op advies van de bedrijfsarts op therapeutische basis weer aan het werk? Dan krijgt u nog maximaal zes weken een uitkering. Als uw werknemer voor een deel therapeutisch aan het werk gaat, krijgt u voor een deel nog zes weken een uitkering.
- 1.5 Overlijdt uw werknemer? Dan vergoeden wij een overlijdensuitkering. Daarbij maakt het niet uit of hij arbeidsongeschikt was of niet. U krijgt hiervoor 1/12e deel van het bedrag dat u voor die werknemer heeft verzekerd.

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

- 2.1 In aanvulling op artikel 4.1 van hoofdstuk 1 krijgt u ook geen uitkering (meer) of een lagere uitkering als:
 - u recht heeft op een uitkering van het **UWV** volgens de **ZW** door zogenoemde 'Vangnetgevallen'. Hierbij kan uw werknemer niet werken door bijvoorbeeld een orgaandonatie, zwangerschap of bevalling. Deze uitkering trekken wij af van onze uitkering;
 - uw werknemer een beroep kan doen op de 'No-Riskpolis' uit artikel 29b of d van de **ZW** en daardoor een uitkering krijgt. Deze uitkering trekken wij af van onze uitkering;
 - u of uw werknemer de eerste 104 weken niet genoeg meewerkt aan het herstel volgens de Wet verbetering poortwachter;
 - u uw verplichtingen uit de **Wet verbetering poortwachter** niet bent 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 een uitkering krijgt uit een andere wettelijke arbeidsongeschiktheidsverzekering. Bijvoorbeeld de **WIA**. Deze uitkering trekken wij af van onze uitkering;
 - uw werknemer verlof heeft volgens de Wet arbeid en zorg.
 - u niet verplicht bent om loon door te betalen. Bijvoorbeeld omdat uw werknemer zijn genezing belemmert of vertraagt. Of omdat hij weigert passend werk te doen;
 - u weigert om uw werknemer passende arbeid aan te bieden, terwijl de **dienstverlener** u daarom vraagt;
 - uw verplichting om loon door te betalen stopt. Bijvoorbeeld omdat uw werknemer uit dienst gaat;
 - uw werknemer 70 jaar wordt.

- 2.2 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, terwijl uw dienstverlener vindt dat hij dat wel kan;
 - u het niet goed vindt dat uw werknemer komt werken.

3. Hoe bepalen en betalen wij uw uitkering?

- 3.1 U krijgt iedere maand een voorschot van ons.
- 3.2 Aan het eind van het jaar geeft u ons alle informatie die wij nodig hebben om te bepalen wat uw definitieve uitkering is. Dat doet u volgens artikel 7 van de Algemene Voorwaarden uit hoofdstuk 1.

4. Hoe rekenen wij uw premie uit?

- 4.1 Uw premie is de verzekerde **loonsom** (plus eventuele werkgeverslasten), vermenigvuldigd met het jaarlijkse premiepercentage.
- 4.2 Uw premiepercentage rekenen wij op drie momenten uit.
1. Aan het begin van uw verzekering.
 2. Als wij uw verzekering verlengen.
 3. Elk kalenderjaar.
- 4.3 Om uw premiepercentage op momenten 1. en 2. (uit artikel 4.2) uit te rekenen, kijken wij naar informatie over minimaal de laatste twee jaar. Daarbij kijken wij in ieder geval naar:
- het verzuim dat de **dienstverlener** noteert;
 - de activiteiten van uw bedrijf;
 - de leeftijden van uw werknemers;
 - het gemiddelde verzuim in uw branche;
 - de dekking(en) die u heeft gekozen.
- Bent u uw verplichtingen voor de **naverrekening** niet nagekomen? Dan houden we ook rekening met maatregelen die volgens artikel 7.4 van hoofdstuk 1 zijn genomen.
- 4.4 Om uw premiepercentage op moment 3. (uit artikel 4.2) uit te rekenen, kijken wij naar:
- het percentage bij het begin of bij de laatste verlenging van uw verzekering;
 - uw **bonus-malustrede**.
- 4.5 Tijdens de looptijd van uw contract is uw jaarlijkse premiepercentage van het ene jaar gelijk aan het percentage van het jaar ervoor. Dit geldt zolang wij uw definitieve premiepercentage voor het nieuwe jaar nog niet weten. Bijvoorbeeld omdat wij uw gegevens voor de **naverrekening** nog niet hebben.
- 4.6 Om uw jaarlijkse premiepercentage uit te rekenen, gebruiken wij onderstaande **bonus-malusladder**. U begint uw contract altijd op trede 5 van deze ladder (uw **bonus-malustrede**). Na ieder verzekeringsjaar gaat u naar een andere trede.

Uw bonus-malustrede is:	U betaalt van het initiële premiepercentage (het percentage waarbij nog geen rekening is gehouden met de bonus-malusladder):	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

- 4.7 Bij het bepalen van uw **bonus-malustrede** kijken wij alleen naar de eerste 52 weken dat uw werknemer arbeidsongeschikt is.

- 4.8 Uw definitieve premie over het vorige jaar is:
- De verzekerde **loonsom** na **naverrekening** (plus eventueel werkgeverlasten) vermenigvuldigd met het jaarlijkse premiepercentage.

Deze premie verrekenen wij met de premie die u al heeft betaald over dat vorige jaar.

- 4.9 Gaat uw verzekering in na 1 maart? Dan bepalen wij volgens artikel 4.3 het premiepercentage opnieuw op 1 januari van het volgende jaar. De bonus-malusregeling geldt dan nog niet. U blijft daarom in trede 5.

5. Hoe en wanneer gebruikt u een dienstverlener?

- 5.1 U bent verplicht samen te werken met een **dienstverlener**. Deze kiest u zelf of u sluit onze Dienstverlening voor Verzuim af zoals beschreven in hoofdstuk 2.
- 5.2 Kiest u zelf een dienstverlener? Dan moet uw overeenkomst met deze dienstverlener minimaal aan deze eisen voldoen:
- 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 de arbeidsongeschiktheid. Dat kan alleen telefonisch of met een persoonlijk bezoek.
 - De werknemer heeft een afspraak met de bedrijfsarts of arbo-verpleegkundige. Zij maken concrete afspraken over een mogelijke re-integratie. De afspraak is uiterlijk in de derde week waarin de werknemer arbeidsongeschikt is.
 - De dienstverlener moet voldoen aan de wettelijke verplichtingen. Zoals die van de **Wet verbetering poortwachter**.
 - De dienstverlener helpt zo goed mogelijk om het verzuim zo laag en kort mogelijk te houden.
- 5.3 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.

6. Wanneer kunnen wij uw verzekering stoppen?

In aanvulling op artikel 1 van hoofdstuk 1:

Heeft u 150 of meer werknemers in dienst? Dan kunnen wij u een voorstel doen om uw Ziekteverzuimverzekering No-Claim om te zetten naar onze Ziekteverzuimverzekering Stop-Loss. Gaat u niet akkoord met deze omzetting? Dan meldt u ons dit binnen 30 kalenderdagen na ontvangst van ons voorstel. Wij stoppen uw Ziekteverzuimverzekering No-Claim dan op de omzettingsdatum die in ons voorstel staat.

Hoofdstuk 4

Bijzondere Voorwaarden

Ziekteverzuimverzekering Stop-Loss

De Ziekteverzuimverzekering Stop-Loss is onderdeel van het Aegon Gezond Werkplan. Voor deze verzekering gelden de Algemene Voorwaarden uit hoofdstuk 1. Daarnaast gelden voor deze verzekering Bijzondere Voorwaarden. Deze leest u hieronder.

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 de arbeidsongeschiktheid. Wordt uw werknemer binnen 28 kalenderdagen na beëindiging van zijn arbeidsongeschiktheid opnieuw arbeidsongeschikt? Dan tellen we de periodes van arbeidsongeschiktheid bij elkaar op om de 104 weken te berekenen.
- 1.2 Uw verzekerd bedrag is een percentage van het **uniform loon**. Dit percentage kiest u zelf en staat op uw polisblad. U kunt werkgeverlasten meeverzekeren. Hiervoor kunt u het **uniform loon** verhogen met 25%. Daarnaast geldt:
 - U kunt voor de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid een ander percentage verzekeren dan voor de tweede 52 weken.
 - U kunt per werknemer maximaal € 125.000,- of € 53.705,97 (2017) aan **uniform loon** verzekeren. Dit maximum kiest u zelf en staat op uw polisblad.
- 1.3 Binnen deze verzekering geldt een zogenoemd 'eigen behoud'. Dit is het bedrag aan **loonschade** dat u zelf betaalt. Wij vergoeden de **loonschade** die boven uw eigen behoud uitkomt.
 - Voor de berekening van het eigen behoud gebruiken we een 'eigen behoudpercentage'. Hiervoor kijken we naar uw gemiddelde verzuimpercentage over de afgelopen jaren en verhogen dat met een opslag. Dit eigen behoudpercentage staat op uw polisblad.
 - We vermenigvuldigen dit percentage met uw verzekerde **loonsom**. De uitkomst is uw eigen behoud.
 - Hoe hoger de opslag en dus uw eigen behoud, hoe lager uw premiepercentage.
- 1.4 Het eigen behoudpercentage stellen we ieder jaar opnieuw vast. We kijken daarvoor naar informatie van de **dienstverlener** over uw verzuim over de laatste twee jaar.
- 1.5 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 heeft verzekerd. De **loonschade** van een verzuimde werkdag telt mee in het kalenderjaar waarin deze werkdag valt.
 - Is uw werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt? Dan krijgt u een deel van de uitkering. Daarvoor vermenigvuldigen we eerst het verzekerd bedrag met het arbeidsongeschiktheidspercentage. U krijgt altijd minimaal het minimumloon dat geldt voor uw arbeidsongeschikte werknemer.
 - Gaat uw werknemer op advies van de bedrijfsarts op therapeutische basis weer aan het werk? Dan vergoeden we hierna nog maximaal zes weken uw **loonschade**. Als uw werknemer voor een deel therapeutisch aan het werk gaat, vergoeden we voor een deel nog zes weken de **loonschade**.
- 1.6 Overlijdt uw werknemer? Dan is uw **loonschade** 1/12 deel van het bedrag dat u voor die werknemer heeft verzekerd. Daarbij maakt het niet uit of hij arbeidsongeschikt was of niet.

2. Wanneer bent u niet verzekerd?

- 2.1 In aanvulling op artikel 4.1 van hoofdstuk 1 is uw loonschade ook niet of niet meer verzekerd als:
 - u recht heeft op een uitkering van het **UWV** volgens de **ZW** door zogenoemde 'Vangnetgevallen'. Hierbij kan uw werknemer niet werken door bijvoorbeeld een orgaandonatie, zwangerschap of bevalling. Deze uitkering trekken wij af van uw loonschade;
 - uw werknemer een beroep kan doen op de 'No-Riskpolis' uit artikel 29b of d van de **ZW** en daardoor een uitkering krijgt. Deze uitkering trekken wij af van uw loonschade;
 - u of uw werknemer de eerste 104 weken niet genoeg meewerkt aan het herstel volgens de Wet verbetering poortwachter;
 - u uw verplichtingen uit de Wet verbetering poortwachter niet bent 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 een uitkering krijgt uit een andere wettelijke arbeidsongeschiktheidsverzekering. Bijvoorbeeld de **WIA**. Deze uitkering trekken wij af van uw loonschade;
 - uw werknemer verlof heeft volgens de Wet arbeid en zorg;
 - u niet verplicht bent om loon door te betalen. Bijvoorbeeld omdat uw werknemer zijn genezing belemmert of vertraagt. Of omdat hij weigert passend werk te doen;
 - u weigert om uw werknemer passende arbeid aan te bieden, terwijl de **dienstverlener** u daarom vraagt;
 - uw verplichting om loon door te betalen stopt. Bijvoorbeeld omdat uw werknemer uit dienst gaat.
 - uw werknemer 70 jaar wordt.

- 2.2 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 komt werken.
- 2.3 Loonschade die ontstaat of doorgaat nadat deze verzekering is gestopt, is niet verzekerd.

3. Hoe bepalen en betalen we uw uitkering?

3.1 Hierbij kijken we naar de informatie over:

- de salarissen die u betaalt;
- de **loonschade** die u heeft.

De uitkering die u krijgt is uw totale **loonschade** in een jaar min uw eigen behoud voor dat jaar. Uw uitkering is per kalenderjaar maximaal vijf keer het eigen behoud.

- 3.2 Hebben wij uw informatie voor de **naverrekening** voor het hele jaar gekregen? Dan bepalen en betalen we uw loonschade over dat jaar.
- 3.3 Blijkt in de loop van het jaar dat het verzuim duidelijk hoger is dan uw eigen behoud? Dan kunt u een voorschot krijgen. U geeft ons dan informatie volgens artikel 3.4.
- 3.4 Aan het eind van het jaar geeft u ons alle informatie die wij nodig hebben om te bepalen wat uw loonschade is. Of u doet dat eerder als wij daarom vragen. Dat doet u volgens artikel 7 van hoofdstuk 1.

4. Hoe rekenen we uw premie uit?

4.1 Uw premie is uw verzekerde **loonsom** (plus eventuele werkgeverslasten), vermenigvuldigd met het jaarlijkse premiepercentage.

4.2 Uw jaarlijkse premiepercentage en uw eigen behoudpercentage rekenen we ieder jaar opnieuw uit.

4.3 Om uw premie en uw 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 nagekomen? Dan houden we ook rekening met maatregelen die volgens artikel 7.4 van hoofdstuk 1 zijn genomen.

- 4.4 Tijdens de looptijd van uw contract zijn uw jaarlijkse premiepercentage en het eigen behoudpercentage van het ene jaar gelijk aan de percentages van het jaar ervoor. Dit geldt zolang we het definitieve premiepercentage en het eigen behoudpercentage voor het nieuwe jaar nog niet weten. Bijvoorbeeld omdat wij uw gegevens voor de **naverrekening** nog niet hebben.
- 4.5 Uw definitieve premie over het vorige jaar is de verzekerde **loonsom** na **naverrekening**, vermenigvuldigd met het jaarlijkse premiepercentage. Deze definitieve premie verrekenen we met de premie die u al heeft betaald over dat vorige jaar. Uw definitieve eigen behoud over het vorige jaar is de verzekerde **loonsom** na **naverrekening**, vermenigvuldigd met het jaarlijkse eigen behoudpercentage. Dit definitieve eigen behoud trekken we af van uw totale **loonschade** over dat vorige jaar om een mogelijke uitkering aan u te bepalen.

5. Hoe en wanneer gebruikt u een dienstverlener?

5.1 U bent verplicht samen te werken met een dienstverlener. U kiest deze zelf of sluit onze Dienstverlening voor Verzuim af zoals beschreven in artikel 3 van hoofdstuk 2.

5.2 Kiest u zelf een dienstverlener? Dan moet uw overeenkomst met deze dienstverlener minimaal aan de volgende eisen voldoen.

- 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 de arbeidsongeschiktheid. Dat kan alleen telefonisch of met een persoonlijk bezoek.
- De werknemer heeft een afspraak met de bedrijfsarts of arbo-verpleegkundige. Zij maken concrete afspraken over een mogelijke re-integratie. De afspraak is uiterlijk in de derde week waarin de werknemer arbeidsongeschikt is.
- De dienstverlener moet voldoen aan de wettelijke verplichtingen. Zoals die van de Wet verbetering poortwachter.
- De dienstverlener helpt zo goed mogelijk om het verzuim zo laag en kort mogelijk te houden.

5.3 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.

6. Wanneer kunnen wij uw verzekering stoppen?

In aanvulling op artikel 1 van hoofdstuk 1:

Heeft u 20 of minder werknemers in dienst? Dan kunnen wij u een voorstel doen om uw Ziekteverzuimverzekering Stop-Loss om te zetten naar onze Ziekteverzuimverzekering No-Claim. Gaat u niet akkoord met deze omzetting? Dan meldt u ons dit binnen 30 kalenderdagen na ontvangst van ons voorstel. Wij stoppen uw Ziekteverzuimverzekering Stop-Loss dan op de omzettingsdatum die in ons voorstel staat.

Hoofdstuk 5

Bijzondere Voorwaarden

ZW-Eigenrisicodragenverzekering

De ZW-Eigenrisicodragenverzekering is onderdeel van het Aegon Gezond Werkplan. Voor deze verzekering gelden de Algemene Voorwaarden uit hoofdstuk 1. Daarnaast gelden voor deze verzekering Bijzondere Voorwaarden. Deze leest u hieronder.

1. Waarvoor bent u verzekerd?

U heeft werknemers die ziek uit dienst zijn gegaan of binnen 28 dagen nadat zij uit dienst gingen, ziek zijn geworden. Zij vallen dan onder (de nawerking van) de **ZW** en 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 **ZW**. Daarmee bent u 'eigenrisicodragers voor de **ZW**'. U betaalt dan geen Ziektewetpremie aan het **UWV**.

- 1.1 U verzekert uw betalingsverplichtingen als eigenrisicodragers voor de **ZW**.
- 1.2 U verzekert de Ziektewetuitkeringen die u moet betalen aan uw (ex-)werknemers. U bent als eigenrisicodragers verplicht de **ZW** uit te voeren. Deze uitvoering verzorgen wij voor u volgens artikel 3 van hoofdstuk 2.
- 1.3 Als eigenrisicodragers is de uitkering die u van ons krijgt gelijk aan de Ziektewetuitkering inclusief uw wettelijke werkgeverlasten.
- 1.4 Uw (ex-)werknemer overlijdt. Hij kreeg een Ziektewetuitkering. Dan betalen wij u de overlijdensuitkering die u volgens de **ZW** aan de nabestaanden moet betalen.

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

In aanvulling op artikel 4.1 van hoofdstuk 1 krijgt uw (ex-)werknemer ook geen uitkering (meer) als:

- uw (ex-)werknemer recht heeft op doorbetaling van zijn loon door u;
- uw (ex-)werknemer uit dienst trad omdat u een meningsverschil of conflict met hem heeft. Onze **dienstverlener** en/of bedrijfsarts noemt dit een arbeidsconflict;
- uw (ex-)werknemer geen recht (meer) heeft op een Ziektewetuitkering;
- 104 weken na de eerste ziekte dag van uw ex-werknemer zijn verstreken;
- uw (ex-)werknemer recht heeft op een Ziektewetuitkering door het **UWV** omdat hij bijvoorbeeld niet kan werken door een orgaandonatie, zwangerschap of bevalling;
- uw (ex-)werknemer een beroep kan doen op de 'No-Riskpolis' uit artikel 29b of d van de **ZW**;
- u of uw (ex-)werknemer een uitkering krijgt uit een andere wettelijke arbeidsongeschiktheidsverzekering, zoals de **WIA**. Deze uitkering trekken wij af van onze uitkering;
- uw (ex-)werknemer verlof heeft volgens de Wet arbeid en zorg.

3. Hoe rekenen wij uw premie uit?

- 3.1 Uw premie is het verzekerd bedrag vermenigvuldigd met uw jaarlijkse premiepercentage.
Het verzekerd bedrag is het **uniform loon**. Per werknemer is maximaal € 53.705,97 (2017) aan **uniform loon** verzekerd.
- 3.2 Uw premiepercentage rekenen wij op twee momenten uit.
 1. Aan het begin van uw verzekering.
 2. Elk kalenderjaar.
- 3.3 Om uw premiepercentage uit te rekenen, kijken wij onder andere naar:
 - het loon van uw werknemers;
 - 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;
 - het aantal van uw werknemers dat in vorige jaren de **ZW** in ging.Bent u uw verplichtingen voor de **naverrekening** niet nagekomen? Dan houden we ook rekening met de maatregelen die volgens artikel 7.4 van hoofdstuk 1 zijn genomen.

4. Wanneer kunnen wij uw verzekering stoppen?

In aanvulling op artikel 1 van hoofdstuk 1:

- Als u geen eigenrisicodrager voor de ZW meer bent, stoppen wij uw ZW-Eigenrisicodragenverzekering. Uw dekking stopt dan op de dag dat u geen eigenrisicodrager meer bent.
- Als u bij ons geen Ziekteverzuimverzekering No-Claim, Ziekteverzuimverzekering Stop-Loss en/of WGA-Eigenrisicodragenverzekering (meer) heeft, dan kunnen wij uw ZW-Eigenrisicodragenverzekering stoppen. Uw dekking stopt dan op de eerst mogelijke dag dat u voor de **ZW** terug kunt naar het **UWV**.

Hoofdstuk 6

Bijzondere Voorwaarden

WGA-Eigenrisicodragenverzekering

De **WGA**-Eigenrisicodragenverzekering is onderdeel van het Aegon Gezond Werkplan. Voor deze verzekering gelden de Algemene Voorwaarden uit hoofdstuk 1. Daarnaast gelden voor deze verzekering Bijzondere Voorwaarden. Deze leest u hieronder.

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 die tien jaar dan ook zelf verantwoordelijk voor de re-integratie van uw (ex)werknemers. Daarmee bent u 'eigenrisicodragers voor de **WGA**'. U betaalt geen **WGA**-premie aan het **UWV**.

- 1.1 U verzekert uw betalingsverplichtingen als eigenrisicodragers voor de **WGA**. U krijgt hiervoor van ons een garantieverklaring (zie artikel 3). Verder ondersteunen wij u bij uw verplichtingen voor de uitvoer van re-integratie.
- 1.2 Als eigenrisicodragers is de uitkering die u van ons krijgt gelijk aan de **WGA**-uitkering inclusief uw wettelijke werkgeverslasten.
- 1.3 Uw (ex-)werknemer overlijdt. Hij kreeg een **WGA**-uitkering. Dan betalen wij u de overlijdensuitkering die u volgens de **WGA** aan de nabestaanden moet betalen.

2. Wat moet u aan het UWV betalen?

- 2.1 Krijgt uw (ex-)werknemer een **WGA**-uitkering? Dan moet u aan het **UWV** terugbetalen:
 - de loongerelateerde uitkering;
 - de vervolguitkering, ook als uw (ex-)werknemer een loonaanvullingsuitkering krijgt;
 - de overlijdensuitkering;
 - de wettelijke werkgeverslasten die u over deze uitkeringen moet betalen.
- 2.2 U betaalt maximaal tien jaar de **WGA**-uitkering voor een (ex-)werknemer. Na die tien jaar stopt onze uitkering aan u en betaalt het **UWV** de uitkering aan uw (ex-)werknemer. Het **UWV** betaalt ook het bedrag aan loonaanvullingsuitkering dat boven de vervolguitkering uitkomt.
- 2.3 Voor de uitkeringen die het **UWV** betaalt aan uw (ex-)werknemer krijgt u een rekening van het **UWV**. Deze stuurt u naar ons zodat wij de uitkering rechtstreeks aan het **UWV** kunnen betalen.

3. Wat geldt voor uw garantieverklaring?

- 3.1 U krijgt van ons een garantieverklaring volgens artikel 40 van de Wet financiering sociale verzekeringen. Hiermee garanderen wij dat de **WGA**-uitkeringen worden betaald. Deze verklaring heeft u nodig voor de Belastingdienst.
- 3.2 Wij betalen de **WGA**-uitkeringen aan het **UWV** als u uw verplichtingen als **WGA**-eigenrisicodragers niet nakomt.
- 3.3 Betalen wij een uitkering aan het **UWV** maar hadden wij deze uitkering al aan u betaald? Of had u op deze uitkering geen recht? Dan betaalt u deze uitkering meteen aan ons terug.
- 3.4 Wij mogen onze garantieverklaring intrekken. Dit doen wij als:
 - het **UWV** een beroep doet op de garantieverklaring, omdat u niet betaalt;
 - u of wij de verzekering stoppen.

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

In aanvulling op artikel 4.1 van hoofdstuk 1 krijgt u ook geen uitkering (meer) als:

- uw (ex-)werknemer geen recht (meer) heeft op een **WGA**-uitkering;
- uw (ex-)werknemer een beroep kan doen op de 'No-Riskpolis' uit artikel 29b of d van de Ziektewet.

5. Hoe rekenen wij uw premie uit?

- 5.1 Uw premie is het verzekerd bedrag vermenigvuldigd met uw jaarlijkse premiepercentage. Het verzekerd bedrag is het **uniform loon**. Per werknemer is maximaal € 53.705,97 (2017) aan **uniform loon** verzekerd.

5.2 Uw premiepercentage rekenen wij op twee momenten uit.

1. Aan het begin van uw verzekering.
2. Elk kalenderjaar.

5.3 Om uw premiepercentage uit te rekenen, kijken wij onder andere naar:

- het loon van uw werknemers;
- 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;
- het aantal van uw werknemers dat in vorige jaren de **WGA** in ging.

Bent u uw verplichtingen voor de **naverrekening** niet nagekomen? Dan houden we ook rekening met de maatregelen die volgens artikel 7.4 uit hoofdstuk 1 zijn genomen.

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

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 AOW-leeftijd hoeft u voor een werknemer geen premie meer te betalen.

7. Hoe hoog is de uitkering?

Bij het bepalen van de hoogte van uw uitkering kijken wij naar:

- het besluit van het **UWV**;
- uw informatie over de arbeidsongeschikte (ex-)werknemers.

8. Wanneer kunnen wij uw verzekering stoppen?

In aanvulling op artikel 1 van hoofdstuk 1:

Als u geen eigenrisicodragers voor de **ZW** en/of **WGA** meer bent, stoppen wij uw **WGA**-Eigenrisicodragersverzekering. Uw dekking stopt dan op de dag dat u geen eigenrisicodragers voor de **ZW** en/of **WGA** meer bent.

Hoofdstuk 7

Bijzondere Voorwaarden IVA-Excedentverzekering

De IVA-Excedentverzekering is onderdeel van het Aegon Gezond Werkplan. Voor deze verzekering gelden de Algemene Voorwaarden uit hoofdstuk 1. Daarnaast gelden voor deze verzekering Bijzondere Voorwaarden. Deze leest u hieronder.

1. Waarvoor bent u verzekerd?

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

- 1.1 U verzekert een aanvulling op het loon van uw (ex-)werknemer zodra en zolang hij recht heeft op een **IVA**-uitkering.
- 1.2 De hoogte van de **IVA**-uitkering van het **UWV** is 75% van het salaris van uw (ex-)werknemer voordat hij arbeidsongeschikt werd. Verdiende uw (ex-)werknemer voordat hij arbeidsongeschikt werd meer dan de loongrens (2017: € 53.705,97)? Dan krijgt hij voor het loon dat hij boven die loongrens kreeg geen uitkering van het **UWV**. Met deze verzekering krijgt hij dat wel.
- 1.3 U verzekert het hele loon van uw werknemers. Dus ook het deel dat boven de loongrens uitkomt. Dan verzekert u per werknemer:
 - bij een dekkingpercentage van 70%: 70% van het **uniform jaarloon** boven de loongrens tot en met € 125.000,-;
 - bij een dekkingpercentage van 75%: 75% van het **uniform jaarloon** boven de loongrens tot en met € 125.000,-;
 - bij een dekkingpercentage van 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 van uw werknemers boven de loongrens. Dan verzekert u per werknemer:

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

Dit zijn de berekeningen voor de verzekerde bedragen. De hoogte van het verzekerd loon en het dekkingpercentage die voor u gelden, staan op uw polisblad.

- 1.4 Heeft u indexatie meeverzekerd?

Dan verhogen wij uw uitkering ieder jaar op 1 januari. Wij doen dat met de indexcijfers uit de **CBS-loonindex**. Op uw polisblad staat of u indexatie heeft 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 indexcijfer delen wij door het indexcijfer van de maand oktober voorafgaand aan het jaar waarin uw (ex-)werknemer arbeidsongeschikt werd. De uitkomst vermenigvuldigen wij met uw verzekerd bedrag.

Hoe berekenen wij de verhoging jaarlijks?

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

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

In aanvulling op artikel 4.1 van hoofdstuk 1 krijgt uw (ex-)werknemer ook geen uitkering (meer) als:

- uw (ex-)werknemer een afstandsverklaring voor deze verzekering heeft ondertekend;
- uw (ex-)werknemer geen recht (meer) heeft op een IVA-uitkering;
- uw (ex-)werknemer de eindleeftijd bereikt die wij met u afspraken. Deze eindleeftijd staat op uw polisblad;
- uw (ex-)werknemer met pensioen gaat en dat eerder is dan de met u afgesproken eindleeftijd.

3. Hoe rekenen wij uw premie uit?

- 3.1 Uw premie is het totaal van de verzekerde bedragen voor al uw werknemers, vermenigvuldigd met uw jaarlijkse premiepercentage.
- 3.2 Uw premiepercentage rekenen wij op twee momenten uit.
 1. Aan het begin van uw verzekering.
 2. Elk kalenderjaar.

3.3 Om uw premiepercentage uit te rekenen, kijken wij onder andere naar:

- het loon van uw werknemers;
- 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 ook rekening met de maatregelen die volgens artikel 7.4 van hoofdstuk 1 zijn genomen.

3.4 U kunt met uw werknemers afspreken dat zij de premie helemaal of 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.

3.5 U betaalt uw premies vóór 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 drie maanden na de uiterste betaaldatum.

3.6 Wij stoppen de verzekering niet eerder dan vanaf vier maanden na de uiterste betaaldatum.

4. Wanneer betaalt u voor een werknemer geen premie?

4.1 Krijgt uw werknemer een **IVA**-uitkering? Dan hoeft u voor hem geen premie (meer) te betalen.

4.2 Vanaf twee jaar voor het bereiken van de met u afgesproken eindleeftijd hoeft u voor een werknemer geen premie meer te betalen.

5. Hoe hoog is de uitkering?

5.1 Wij betalen het verzekerd bedrag voor uw (ex-)werknemer.

5.2 Om het verzekerd bedrag te bepalen gebruiken wij de loongegevens van uw (ex-)werknemer. Dit zijn de loongegevens op 1 januari van het jaar waarin hij ziek werd.

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

6. Hoe betalen wij de uitkering?

6.1 Wij betalen de uitkering per maand. Dat doen wij achteraf.

6.2 Zolang uw werknemer bij u in dienst blijft, betalen wij bruto aan u. U betaalt vervolgens netto aan uw werknemer en moet dus belastingen en premies inhouden op de uitkering. Als u dat wilt kunnen wij ook de uitkering aan uw werknemer betalen.

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

7. Wat geldt volgens de Pensioenwet?

De IVA-Excedentverzekering valt onder de Pensioenwet. Wat dat betekent leest u in dit artikel.

7.1 Op de volgende momenten krijgt uw werknemer een brief van ons:

- als de verzekering voor hem ingaat;
- ieder jaar waarin de verzekering loopt;
- als u uw premie niet betaalt. Vanaf drie maanden na het versturen van deze brief, kunnen wij de verzekering stoppen;
- als de verzekering voor hem stopt.

Let op: Heeft de werknemer een contract voor bepaalde tijd? Vergeet dan niet bij verlenging van dit contract de einddatum van het contract aan te passen in ons werkgeversportaal. Dit omdat wij deze werknemer na de bij ons bekende einddatum van het contract een stopbrief moeten sturen.

7.2 De **verzekerde** is de begunstigde die in de overeenkomst van de IVA-Excedentverzekering staat. Dat betekent dat een mogelijke uitkering voor de **verzekerde** bestemd is.

7.3 Heeft u rechten uit deze verzekering? Dan kunt u deze alleen aan de **verzekerde** overdragen.

7.4 Heeft uw (ex-)werknemer rechten uit deze verzekering? Dan kan hij deze rechten niet:

- overdragen aan iemand anders;
- afkopen;
- als onderpand van een lening gebruiken.

Uw (ex-)werknemer doet ook niets waardoor iemand anders dan hijzelf aanspraak kan maken op zijn rechten. Behalve als er wettelijk beslag op zijn pensioen mag worden gelegd.

Hoofdstuk 8

Bijzondere Voorwaarden

WGA-Excedentverzekering

De **WGA**-Excedentverzekering maakt onderdeel uit van het Aegon Gezond Werkplan. Voor deze verzekering gelden de Algemene Voorwaarden uit hoofdstuk 1. Daarnaast gelden voor deze verzekering Bijzondere Voorwaarden. Deze leest u hieronder.

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 hij recht heeft op een **WGA**-uitkering.
- 1.2 Verdiende uw (ex-)werknemer voordat hij arbeidsongeschikt werd meer dan de loongrens (2017: € 53.705,97)? Dan krijgt hij voor het loon dat hij boven die loongrens kreeg geen uitkering van het **UWV**. Met deze verzekering krijgt hij dat wel.
- 1.3 U verzekert het hele loon van uw werknemers. Dus ook het deel dat boven de loongrens uitkomt. Dan verzekert u per werknemer:
 - bij een dekkingpercentage van 70%: 70% van het **uniform jaarloon** boven de loongrens tot en met € 125.000,-;
 - bij een dekkingpercentage van 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;
 - bij een dekkingpercentage van 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 van uw werknemers boven de loongrens. Dan verzekert u per werknemer:

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

Dit zijn de berekeningen voor de verzekerd bedragen. De hoogte van het verzekerd loon en het dekkingpercentage dat voor u geldt, staan op uw polisblad.

- 1.4 Heeft u indexatie meeverzekerd?

Dan verhogen wij de uitkering ieder jaar op 1 januari. Wij doen dat met de indexcijfers uit de **CBS-loonindex**. Op uw polisblad staat of u indexatie heeft 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 indexcijfer delen wij door het indexcijfer van de maand oktober voorafgaand aan het jaar waarin uw (ex-)werknemer ziek werd. De uitkomst vermenigvuldigen wij met het verzekerd bedrag.

Hoe berekenen wij de verhoging jaarlijks?

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

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

In aanvulling op artikel 4.1 van hoofdstuk 1 krijgt uw (ex-)werknemer ook geen uitkering (meer) als:

- uw (ex-)werknemer een afstandsverklaring voor deze verzekering heeft ondertekend;
- uw (ex-)werknemer geen recht (meer) heeft op een **WGA**-uitkering;
- uw (ex-)werknemer de eindleeftijd bereikt die wij met u afspraken. Deze eindleeftijd staat op uw polisblad;
- uw (ex-)werknemer met pensioen gaat, en dat eerder is dan de met u afgesproken eindleeftijd.

3. Hoe rekenen wij uw premie uit?

- 3.1 Uw premie is het totaal van de verzekerde bedragen voor al uw werknemers, vermenigvuldigd met uw jaarlijkse premiepercentage.

- 3.2 Uw premiepercentage rekenen wij op twee momenten uit.

- Aan het begin van uw verzekering.
- Elk kalenderjaar.

3.3 Om uw premiepercentage uit te rekenen, kijken wij onder andere naar:

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

Bent u uw verplichtingen voor de **naverrekening** niet nagekomen? Dan houden we ook rekening met de maatregelen die volgens artikel 7.4 van hoofdstuk 1 zijn genomen.

- 3.4 U kunt met uw werknemers afspreken dat zij de premie helemaal of 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.
- 3.5 U betaalt uw premies vóór 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 drie maanden na de uiterste betaaldatum.
- 3.6 Wij stoppen de verzekering niet eerder dan vanaf vier maanden na de uiterste betaaldatum.

4. Wanneer betaalt u voor een werknemer geen premie?

- 4.1 Krijgt uw werknemer een **WGA**-uitkering? Dan hoeft u voor hem geen premie meer te betalen.
- 4.2 Vanaf twee jaar voor het bereiken van de met u afgesproken eindleeftijd hoeft u voor een werknemer geen premie meer te betalen.

5. Hoe hoog is de uitkering?

5.1 Wij betalen het verzekerd bedrag voor de (ex-)werknemer, vermenigvuldigd met zijn uitkeringspercentage.

Arbeidsongeschiktheidspercentage	Uitkeringspercentage
35% tot 45%	40%
45% tot 55%	50%
55% tot 65%	60%
65% tot 80%	72,5%
80% of meer	100%

- 5.2 Om het verzekerd bedrag te bepalen gebruiken wij de loongegevens van uw (ex-)werknemer. Dit zijn de loongegevens op 1 januari van het jaar waarin hij ziek werd.
- 5.3 Wij berekenen de uitkering steeds over een maand. Dat doen wij achteraf.

6. Hoe betalen wij de uitkering?

- 6.1 Wij betalen de uitkering per maand. Dat doen wij achteraf.
- 6.2 Zolang uw werknemer bij u in dienst blijft, betalen wij bruto aan u. U betaalt vervolgens netto aan uw werknemer en moet dus belastingen en premies inhouden op de uitkering. Als u dat wilt, kunnen wij ook de uitkering aan uw werknemer betalen.
- 6.3 Is uw werknemer bij u uit dienst? Of betalen wij de uitkering aan uw (ex-)werknemer? Dan betalen wij de netto uitkering aan uw (ex-)werknemer. En houden wij dus de belastingen en premies in.

7. Wat geldt volgens de Pensioenwet?

De **WGA**-Excedentverzekering valt onder de Pensioenwet. Wat dat betekent leest u in dit artikel.

- 7.1 Op de volgende momenten krijgt uw werknemer een brief van ons:
- als de verzekering voor hem ingaat;
 - ieder jaar waarin de verzekering loopt;
 - als u uw premie niet betaalt. Vanaf drie maanden na het versturen van deze brief, kunnen wij de verzekering stoppen;
 - als de verzekering voor hem stopt.
- Let op:** Heeft de werknemer een contract voor bepaalde tijd? Vergeet dan niet bij verlenging van dit contract de einddatum van het contract aan te passen in ons werkgeversportaal. Dit omdat wij deze werknemer na de bij ons bekende einddatum van het contract een stopbrief moeten sturen.
- 7.2 De **verzekerde** is de begunstigde die in de overeenkomst van de **WGA**-Excedentverzekering staat. Dat betekent dat een mogelijke uitkering voor de **verzekerde** bestemd is

7.3 Heeft u rechten volgens deze verzekering? Dan kunt u deze alleen aan de **verzekerde** overdragen.

7.4 Heeft uw (ex-)werknemer rechten volgens deze verzekering? Dan kan hij deze rechten niet:

- overdragen aan iemand anders;
- afkopen;
- als onderpand van een lening gebruiken.

Uw (ex-)werknemer doet ook niets waardoor iemand anders dan hijzelf aanspraak kan maken op zijn rechten. Behalve als er wettelijk beslag op zijn pensioen mag worden gelegd.

Hoofdstuk 9

Bijzondere Voorwaarden

WGA-Aanvullingsverzekering

De **WGA**-Aanvullingsverzekering is onderdeel van het Aegon Gezond Werkplan. Voor deze verzekering gelden de Algemene Voorwaarden uit hoofdstuk 1. Daarnaast gelden voor deze verzekering Bijzondere Voorwaarden. Deze leest u hieronder.

1. Waarvoor bent u verzekerd?

Uw (ex-)werknemer kan langere tijd niet of minder werken. Dan komt zijn inkomen in gevaar. Het **UWV** bepaalt hoeveel hij nog wél kan werken en wat hij daarmee nog kan verdienen. Dit noemen we de '**restverdiencapaciteit**'.

De hoogte van de uitkering van de **WGA** hangt af van twee dingen.

1. Wat uw (ex-)werknemer verdiende voordat hij arbeidsongeschikt werd.
 2. Hoeveel hij nog wél kan werken.
- 1.1 U verzekert een aanvulling op het inkomen van uw (ex-)werknemer zodra en zolang hij recht heeft op een **WGA**-uitkering. Uw (ex-)werknemer krijgt een aanvulling tot minstens 70% van het verzekerd bedrag.
 - 1.2 Het verzekerd bedrag is het **uniform jaarloon**. Uw werknemer is maximaal verzekerd tot de loongrens (2017: € 53.705,97).
 - 1.3 Heeft u indexatie meeverzekerd?
Dan verhogen wij de uitkering ieder jaar op 1 januari. Wij doen dat met de indexcijfers uit de **CBS-loonindex**. Op uw polisblad staat of u indexatie heeft 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 indexcijfer delen wij door het indexcijfer van de maand oktober voorafgaand aan het jaar waarin uw (ex-)werknemer ziek werd. De uitkomst vermenigvuldigen wij met het verzekerd bedrag.

Hoe berekenen wij de verhoging jaarlijks?

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

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

In aanvulling op artikel 4.1 van hoofdstuk 1 krijgt uw (ex-)werknemer ook geen uitkering (meer) als:

- uw (ex-)werknemer een afstandsverklaring voor deze verzekering heeft ondertekend;
- uw (ex-)werknemer geen recht (meer) heeft op een **WGA**-uitkering;
- uw (ex-)werknemer de eindleeftijd bereikt die wij met u afspraken. Deze eindleeftijd staat op uw polisblad.
- uw (ex-)werknemer met pensioen gaat, en dat eerder is dan de met u afgesproken eindleeftijd.

3. Hoe rekenen wij uw premie uit?

- 3.1 Uw premie is het totaal van de verzekerde bedragen voor al uw (ex-)werknemers, vermenigvuldigd met uw jaarlijkse premiepercentage.
- 3.2 Uw premiepercentage rekenen wij op twee momenten uit.
 1. Aan het begin van uw verzekering.
 2. Elk kalenderjaar.
- 3.3 Om uw premiepercentage uit te rekenen, kijken wij onder andere naar:
 - het loon van uw werknemers;
 - de werkzaamheden;
 - het geslacht van uw werknemers;
 - de leeftijden van uw werknemers.Bent u uw verplichtingen voor de **naverrekening** niet nagekomen? Dan houden we ook rekening met de maatregelen die volgens artikel 7.4 uit hoofdstuk 1 zijn genomen.
- 3.4 U kunt met uw werknemers afspreken dat zij de premie helemaal of 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.

4. Wanneer betaalt u voor een werknemer geen premie?

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

5. Hoe hoog is de uitkering?

- 5.1 Uw (ex-)werknemer is 35% of meer, maar minder dan 80% arbeidsongeschikt. En verdient nog minstens 50% van zijn **restverdiencapaciteit**.
In dit geval betalen wij 75% van het verschil tussen het verzekerd bedrag en het loon dat uw (ex-)werknemer nog verdient. Daar trekken wij vanaf:
 - zijn wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, bijvoorbeeld een **WGA**-uitkering;
 - zijn mogelijke werkloosheidsuitkeringen, bijvoorbeeld een **WW**-uitkering.

Uw (ex-)werknemer is 35% of meer, maar minder dan 80% arbeidsongeschikt. Hij verdient minder dan 50% van zijn **restverdiencapaciteit**. En heeft eerst een **WGA**-loongerelateerde uitkering gekregen. In dit geval betalen wij, na afloop van de **WGA**-loongerelateerde uitkering, 70% van het verschil tussen het verzekerd bedrag en het loon dat uw (ex-)werknemer nog verdient. Daar trekken wij vanaf:

 - zijn wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, bijvoorbeeld een **WGA**-uitkering;
 - zijn mogelijke werkloosheidsuitkeringen, bijvoorbeeld een **WW**-uitkering.
- 5.2 Om het verzekerd bedrag te bepalen gebruiken wij de loongegevens van uw (ex-)werknemer. Dit zijn de loongegevens op 1 januari van het jaar waarin hij ziek werd. Is het **uniform jaarloon** van uw werknemer hoger dan de loongrens (2017: € 53.705,97)? 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.
- 5.3 Wij berekenen de uitkering steeds over een maand. Dat doen wij achteraf.

6. Hoe betalen wij de uitkering?

- 6.1 Wij betalen de uitkering per maand. Dat doen wij achteraf.
- 6.2 Zolang uw werknemer bij u in dienst blijft, betalen wij bruto aan u. U betaalt vervolgens netto aan uw werknemer en moet dus belastingen en premies inhouden op de uitkering. Als u dat wilt kunnen wij ook de uitkering aan uw werknemer betalen.
- 6.3 Is uw werknemer bij u uit dienst? Of betalen wij de uitkering aan uw (ex-)werknemer? Dan betalen wij de netto uitkering aan uw (ex-)werknemer. En houden wij dus de belastingen en premies in.

Hoofdstuk 10

Bijzondere Voorwaarden WIA-35minverzekering

De WIA-35minverzekering is onderdeel van het Aegon Gezond Werkplan. Voor deze verzekering gelden de Algemene Voorwaarden uit hoofdstuk 1. Daarnaast gelden voor deze verzekering Bijzondere Voorwaarden. Deze leest u hieronder.

1. Waarvoor bent u verzekerd?

Is uw (ex-)werknemer langer dan twee jaar arbeidsongeschikt? Dan komt hij in de **WIA**. Dan kan hij er in inkomen flink op achteruitgaan. Is hij minder dan 35% arbeidsongeschikt? Dan krijgt hij zelfs helemaal geen uitkering.

- 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 (zie artikel 5.3). 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 tot de loongrens (2017: € 53.705,97).
- 1.3 Heeft u indexatie meeverzekerd?
Dan verhogen wij de uitkering ieder jaar op 1 januari. Wij doen dat met de indexcijfers van de CBS-loonindex. Op uw polisblad staat of u indexatie heeft 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 indexcijfer delen wij door het indexcijfer van de maand oktober voorafgaand aan het jaar waarin uw (ex-)werknemer ziek werd. De uitkomst vermenigvuldigen wij met het verzekerd bedrag.

Hoe berekenen wij de verhoging jaarlijks?

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

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

In aanvulling op artikel 4.1 van hoofdstuk 1 krijgt uw (ex-)werknemer ook geen uitkering (meer) als:

- uw (ex-)werknemer al een keer de eenmalige uitkering heeft gekregen (zie tweede punt in artikel 6.1). En over de afgelopen twaalf maanden minder dan 50% van zijn **restverdiencapaciteit** gebruikt heeft;
- uw (ex-)werknemer een afstandsverklaring voor deze verzekering heeft ondertekend;
- uw (ex-)werknemer recht heeft of krijgt op een **WIA**- en/of WW-uitkering;
- uw (ex-)werknemer overlijdt;
- uw (ex-)werknemer de AOW-leeftijd bereikt of nog daarvoor 70 wordt;
- uw (ex-)werknemer met pensioen gaat en dat eerder is dan op de AOW-leeftijd.

3. Hoe rekenen wij uw premie uit?

- 3.1 Uw premie is het totaal van de verzekerde bedragen voor al uw werknemers, vermenigvuldigd met uw jaarlijkse premiepercentage.
- 3.2 Uw premiepercentage rekenen wij op twee momenten uit.
 1. Aan het begin van uw verzekering.
 2. Elk kalenderjaar.
- 3.3 Om uw premiepercentage uit te rekenen, kijken wij onder andere naar:
 - het loon van uw werknemers;
 - 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 ook rekening met de maatregelen die volgens artikel 7.4 uit hoofdstuk 1 zijn genomen.
- 3.4 U kunt met uw werknemers afspreken dat zij de premie helemaal of 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.
- 3.5 U betaalt uw premies vóór 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 drie maanden na de uiterste betaaldatum.

3.6 Wij stoppen de verzekering niet eerder dan vanaf vier maanden na de uiterste betaaldatum.

4. Wanneer betaalt u voor een werknemer geen premie?

4.1 Krijgt uw werknemer een **WIA-beschikking**? Dan hoeft u voor hem geen premie meer te betalen.

4.2 Vanaf twee jaar voor het bereiken van de met u afgesproken eindleeftijd hoeft u voor een werknemer geen premie meer te betalen. Deze eindleeftijd staat op uw polisblad.

5. Hoe stellen wij de uitkering vast?

5.1 Wij gebruiken voor het vaststellen van de uitkering:

- de **WIA-beschikking** van het **UWV**;
- de **WW-beschikking** van het **UWV**;
- informatie van uw (ex-)werknemer.

5.2 Tijdens de uitkeringsperiode mogen wij tussentijds informatie vragen aan uw (ex-)werknemer. Deze informatie hebben wij nodig om het recht op de uitkering te beoordelen.

5.3 Krijgt uw (ex-)werknemer een uitkering? Dan beoordelen wij ieder jaar opnieuw of hij over de afgelopen 12 maanden minimaal 50% van zijn verdien capaciteit heeft benut. Dit beoordelen wij voor het eerst op de dag nadat de WW-periode eindigt. Heeft uw werknemer geen recht op een WW-uitkering? Dan beoordelen we het op de dag ná de dag waarop hij 104 weken arbeidsongeschikt is. De beoordeling doen wij vijf of tien jaar lang, 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.

6. Hoe hoog is de uitkering?

6.1 Uw (ex-)werknemer is minder dan 35% arbeidsongeschikt.

- Hij verdiende in de afgelopen 12 maanden minstens 50% van zijn **restverdiencapaciteit**.
Wij betalen dan 70% van het verschil tussen het verzekerd bedrag voor deze (ex-)werknemer en het loon dat hij nog verdient.
- Hij verdiende in de afgelopen 12 maanden minder dan 50% van zijn **restverdiencapaciteit**.
Wij betalen dan 25% van het verzekerd bedrag voor deze (ex-)werknemer. Deze uitkering betalen wij eenmalig.

6.2 De **restverdiencapaciteit** is het verzekerd bedrag voor uw (ex-)werknemer, vermenigvuldigd met het percentage waarvoor hij nog arbeidsongeschikt is.

6.3 Wij berekenen ieder jaar opnieuw het deel van de **restverdiencapaciteit** dat uw (ex-)werknemer het afgelopen jaar heeft gebruikt.

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

7. Hoe betalen wij de uitkering?

7.1 Wij betalen de uitkering per maand. Dat doen wij achteraf.

7.2 Zolang uw werknemer bij u in dienst blijft, betalen wij bruto aan u. U betaalt vervolgens netto aan uw werknemer. U moet dan dus belastingen en premies inhouden op de uitkering. Als u dat wilt kunnen wij ook de uitkering aan uw werknemer betalen.

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

8. Wat geldt volgens de Pensioenwet?

De WIA-35minverzekering valt onder de Pensioenwet. Wat dat betekent leest u in dit artikel.

8.1 Op de volgende momenten krijgt uw werknemer een brief van ons:

- als de verzekering voor hem ingaat;
- ieder jaar waarin de verzekering loopt;
- als u uw premie niet betaalt. Vanaf drie maanden na het versturen van deze brief, kunnen wij de verzekering stoppen;
- als de verzekering voor hem stopt.

Let op: Heeft de werknemer een contract voor bepaalde tijd? Vergeet dan niet bij verlenging van dit contract de einddatum van het contract aan te passen in ons werkgeversportaal. Dit omdat wij deze werknemer na de bij ons bekende einddatum van het contract een stopbrief moeten sturen.

8.2 De **verzekerde** is de begunstigde die in de overeenkomst van de **WIA-35min**verzekering staat. Dat betekent dat een mogelijke uitkering voor de **verzekerde** bestemd is.

8.3 Heeft u rechten op basis van deze verzekering? Dan kunt u deze alleen aan de **verzekerde** overdragen.

8.4 Heeft uw (ex-)werknemer rechten uit deze verzekering? Dan kan hij deze rechten niet:

- overdragen aan iemand anders;
- afkopen;
- als onderpand van een lening gebruiken.

Uw (ex-)werknemer doet ook niets waardoor iemand anders dan zichzelf aanspraak kan maken op deze rechten. Behalve als er wettelijk beslag op zijn pensioen mag worden gelegd.