

Polisvoorwaarden

nr. 1466

Inhoudsopgave

Algemene Voorwaarden

4

1. Algemeen 4
2. Wie zijn verzekerd? 5
3. Uw gegevens zijn de basis 5
4. Welke uitkeringen en dienstverlening krijgt u? 5
5. Wanneer krijgt u geen uitkering (meer) en/of kunnen wij al gedane uitkeringen terugvragen? 5
6. Wanneer betaalt u uw premie? 6
7. Wat moet u doen als uw werknemer *arbeidsongeschikt* is? 7
8. Wat zijn uw overige verplichtingen? 7
9. Wat doet u als iemand anders aansprakelijk is voor de *arbeidsongeschiktheid*? 7
10. Dienstverlening bij verhaalsrechtsbijstand 8
11. Hoe gaan we om met uw privacy? 8
12. Wat doen we bij fraude? 8
13. Heeft u een klacht over uw verzekering(en) of onze dienstverlening? 8
14. Wat of wie bedoelen we met...? 8

Bijzondere Voorwaarden

11

15. Wat is de Verzuimverzekering op Maat? 11
16. Wat is verzekerd? 11
17. Hoe bepalen we de hoogte van de uitkering? 11
18. Wanneer krijgt u geen uitkering (meer) of een lagere uitkering en/of kunnen wij al gedane uitkeringen terugvragen? 12
19. Wanneer bepalen en betalen (vergoeden) we uw uitkering? 13
20. Hoe rekenen we uw premie uit? 13
21. Wat gebeurt er als uw werknemer *arbeidsongeschikt* is? 14
22. Wanneer kunnen we uw verzekering omzetten of beëindigen? 14
23. Re-integratietrajecten en vergoeding van deze kosten 14

Inleiding

Dit zijn de polisvoorwaarden van uw Verzuimverzekering op Maat en vormen één geheel met uw polisblad. 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 én wat we van u verwachten.

Wat bedoelen wij met?

In hoofdstuk 14 'Wat of wie bedoelen *wij* met...?' van deze Polisvoorwaarden vindt *u* een begrippenlijst. Hier leggen *wij* lastige begrippen uit. Deze begrippen vindt *u* schuingedrukt terug in de tekst.

Heeft u na het lezen vragen?

Neem gerust contact op met *uw* adviseur. Hij of zij helpt *u* graag. *U* kunt uiteraard ook rechtstreeks contact met *ons* opnemen.

Algemene Voorwaarden

1. Algemeen

Wanneer start uw verzekering?

De verzekering begint op de datum die op uw polis staat. Heeft u voor meerdere juridische entiteiten verzekeringen bij ons? Deze verzekeringen kunnen op verschillende data starten. Kijk daarom altijd goed op uw polisblad.

Wanneer kunt u uw verzekering opzeggen?

Uw contract met ons duurt minimaal 1 of 3 kalenderjaren. Na afloop van deze minimumduur kunt u uw verzekering op elk moment opzeggen. Uw verzekering stopt een maand na de dag dat we uw verzoek ontvangen. Hoelang uw contract minimaal duurt, staat op uw polisblad.

Na het stoppen ontvangt u te veel betaalde premie terug.

Goed om te weten: gaat uw contract na 1 maart in? Dan duurt het contract langer dan 1 of 3 kalenderjaren. Bijvoorbeeld: u vraagt de verzekering per 1 april 2022 aan voor minimaal 1 kalenderjaar. Het contract loopt in dat geval van 1 april 2022 tot 1 januari 2024.

Wat gebeurt er als we iets veranderen?

Veranderen we tussentijds uw premiepercentage? Of passen we onze voorwaarden aan? Dan mag u de verzekering ook tijdens de eerste 1 of 3 jaar opzeggen. Dit doet u per brief of e-mail. Dat kan binnen 30 dagen nadat we de verandering aan u doorgeven. In dat geval stopt uw verzekering op de datum dat de verandering van uw premiepercentage of de veranderde voorwaarden ingaan.

Zitten er minder dan 30 dagen tussen het moment waarop we de verandering doorgeven én de ingangsdatum van de verandering? Dan stopt uw verzekering dertig dagen nadat we u de verandering doorgeven. Als uw verzekering is gestopt, krijgt u de teveel betaalde premie terug.

Wanneer kunnen we uw verzekering stopzetten?

We kunnen uw verzekering in een aantal gevallen stopzetten:

- Als u ophoudt te bestaan. Bijvoorbeeld omdat uw bedrijf zijn activiteiten stopt of wordt overgenomen.
- Als u surseance van betaling heeft aangevraagd of failliet bent.
- Als blijkt dat u, uw externe vertegenwoordiger of uiteindelijke belanghebbende(n) vermeld worden in nationale of internationale sanctielijsten.
- Als u de premie niet op tijd betaalt. Dat is wanneer u 30 dagen later betaalt dan de betaaldatum op uw eerste nota. U leest er meer over in artikel 6 van deze voorwaarden.
- Als er sprake is van fraude, bedrog of oplichting.
- Als u bij het afsluiten van de verzekering opzettelijk informatie achterhoudt die voor ons belangrijk is. Of als we de verzekering niet hadden geaccepteerd als we deze informatie hadden.
- Als u geen werknemers meer in dienst heeft. Uw verzekeringen en dienstverlening stopt in dit geval op de datum dat uw laatste werknemer uit dienst ging. Behalve als u gebruik maakt van onze sluimerdekking.

Wat houdt onze sluimerdekking in?

Als u tijdelijk geen werknemers in dienst heeft, dan kunt u uw verzekering laten 'sluimeren'. Hierbij blijft u geaccepteerd voor de verzekering. Zo hoeft u niet opnieuw het acceptatieproces te doorlopen als u weer werknemers in dienst neemt. Sluimeren mag tot maximaal een half jaar nadat uw laatste werknemer uit dienst ging. Daarnaast geldt het volgende:

- U bent tijdens de sluimerperiode niet verzekerd. *Arbeidsongeschiktheid* van een werknemer die ontstaat of verergert tijdens de sluimerperiode is niet gedekt.
- U mag tijdens de sluimerperiode de verzekering weer laten ingaan.
- De verzekering gaat in zodra u werknemer(s) aanmeldt.
- Uw verzekering stopt als u een halfjaar nadat uw laatste werknemer uit dienst ging nog steeds geen werknemers in dienst heeft.

2. Wie zijn verzekerd?

U verzekert al *uw* werknemers. *We* accepteren hen zonder medische vragen te stellen.

Welke werknemers zijn verzekerd?

Een werknemer is verzekerd als hij of zij:

- op *uw* (verzamel)loonlijst staat, en
- volgens het *UWV* verplicht verzekerd is voor de werknemersverzekeringen (*WW*, *ZW* en *WIA*), en
- een arbeidsovereenkomst met *u* heeft volgens het burgerlijk of publiek recht.

U moet dus ook opgeven:

- oproepkrachten;
- gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers met een *WIA*-uitkering. Deze werknemers zijn meeverzekerd voor de uren waarvoor ze een arbeidsovereenkomst met *u* hebben;
- werknemers met een structureel functionele beperking waarvoor een no-riskpolis geldt zoals beschreven in de Ziektewet.
- *AOW*-gerechtigde werknemers die maximaal 5 jaar ouder zijn dan de *AOW*-leeftijd. *U* moet hen maximaal dertien weken loon doorbetalen als ze *arbeidsongeschikt* zijn.

U hoeft niet op te geven:

- stagiaires die alleen een stagevergoeding ontvangen. Dit is geen loon dat *u* door moet betalen bij ziekte;
- werknemers die volgens het *UWV* directeur-grotaandeelhouder (*DGA*'s) zijn en daarom niet verplicht verzekerd voor de werknemersverzekeringen.

3. Uw gegevens zijn de basis

De door *u* of namens *u* verstrekte informatie en gegevens zijn de basis voor *uw* verzekering. *We* beschouwen deze gegevens als één geheel met *uw* verzekering bij *ons*.

Wat gebeurt er als uw gegevens niet kloppen?

Als de verstrekte informatie en gegevens niet kloppen, krijgt *u* geen uitkering. Heeft *u* *ons* misleid? Of zouden *we* op basis van de juiste gegevens de verzekering niet accepteren? Dan hebben *we* het recht om *uw* verzekering op te zeggen. *U* leest er meer over in artikel 1 van deze voorwaarden.

Hoe levert u gegevens bij ons aan?

Voor de uitvoering hebben *we* de actuele gegevens van *uw* werknemers nodig. Hebben *wij* die niet? Dan heeft dat gevolgen voor *uw* recht op uitkeringen en dienstverlening. *Uw* werknemersgegevens kunt *u* bij *ons* aanleveren door *ons* de meest recente verzamelloonstaat te sturen.

4. Welke uitkeringen en dienstverlening krijgt u?

In de Bijzondere voorwaarden leest *u* wat *u* kunt verwachten van *uw* verzekering. *We* bepalen *uw* uitkering en de dienstverlening op basis van de polisvoorwaarden die golden op de oorspronkelijke eerste dag dat *uw* werknemer *arbeidsongeschiktheid* was. Veranderingen in de wet- en regelgeving leiden niet tot het verhogen of verlengen van die uitkering(en).

Terrorisme

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

5. Wanneer krijgt u geen uitkering (meer) en/of kunnen wij al gedane uitkeringen terugvragen?

- *Uw* werknemer was al *arbeidsongeschikt* voordat deze verzekering en deze dienstverlening voor hem ingingen. Zodra *uw* werknemer 28 kalenderdagen weer (helemaal) arbeidsgeschikt is, valt hij wel weer onder de dekking van deze verzekering. De dienstverlening geldt wel vanaf het begin van de verzekering;
- *Uw* werknemer is niet (meer) *arbeidsongeschikt*.
- De *arbeidsongeschiktheid* is ontstaan, bevorderd of verergerd door opzet van *uw* werknemer.
- De *arbeidsongeschiktheid* is ontstaan, bevorderd of verergerd door opzet of grove schuld van uzelf.
- *U* of *uw* werknemer heeft bij het afsluiten van de verzekering of bij het melden van *arbeidsongeschiktheid*, al dan niet opzettelijk, verkeerde informatie verstrekt of belangrijke informatie achtergehouden. Of als blijkt dat op een ander moment belangrijke informatie is achtergehouden.
- *U* werkt niet of niet genoeg mee aan *re-integratie* van *uw* werknemer.
- *Uw* werknemer werkt niet of niet genoeg mee aan zijn *re-integratie*, en *u* neemt daarbij geen of onvoldoende maatregelen.

- Uw werknemer werkte bij een bedrijf dat u later heeft overgenomen. En hij werkte daar al op de eerste dag dat hij *arbeidsongeschikt* werd.
- U heeft uw premie niet (volledig) betaald, waardoor u tijdelijk niet verzekerd bent.
- Uw werknemer wordt *arbeidsongeschikt* nadat de verzekering is gestopt of na de datum van uitdiensttreding.
- Uw bedrijf houdt op te bestaan.
- Als we grond van nationale of internationale (sanctie)wet- en regelgeving u geen uitkering of dienstverlening (meer) mogen verlenen.
- De *arbeidsongeschiktheid* is veroorzaakt door atoomkernreacties. Hiermee bedoelen we: elke kernreactie waarbij energie vrijkomt. U kunt hierbij denken aan kernfusies, kernsplijting of kunstmatige en natuurlijke radioactiviteit.
- De *arbeidsongeschiktheid* is veroorzaakt door molest. Met molest bedoelen we:
 - gewapend conflict: elke situatie waarin landen of andere georganiseerde partijen elkaar bestrijden, of de een de ander bestrijdt, met militaire machtsmiddelen. Met een gewapend conflict bedoelen we 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 groot 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;
 - munitierij: een min of meer georganiseerde gewelddadige beweging van leden van de gewapende macht, gericht tegen het gezag waaronder zij gesteld zijn;
 - een van de situaties uit de Bijzondere voorwaarden van toepassing is.

Wat gebeurt er als we de verzekering stopzetten?

Stoppen we uw verzekering? Dan kunnen onze uitkeringen doorlopen. Dit geldt als de eerste dag van *arbeidsongeschiktheid* vóór de beëindigingsdatum en vóór de datum van uitdiensttreding ligt. We keren dan uit alsof de verzekering nog loopt. We nemen loonsverhogingen na de einddatum van de verzekering niet mee in de berekening van onze uitkering. Loonsverlagingen nemen we wel mee.

Loopt de uitkering door? Dan gelden de polisvoorwaarden zoals die golden op de eerste dag van *arbeidsongeschiktheid*.

Wanneer stopt uw uitkering?

Onze uitkeringen aan u stoppen als uw verzekering bij ons eindigt omdat u ophoudt te bestaan. Bijvoorbeeld door een fusie, overname, (ver)koop van bedrijfsonderdelen, bedrijfsbeëindiging of faillissement.

6. Wanneer betaalt u uw premie?

U betaalt uw premie uiterlijk op de betaaldatum die op uw nota staat.

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

Betaalt u de premie niet of niet helemaal op de betaaldatum die op uw eerste nota staat? Dan krijgt u 14 dagen na deze datum van ons een herinnering. Daarin leest u wat er gebeurt als u niet of niet op tijd betaalt. In het bijzonder wanneer de verzekering en/of dienstverlening stoppen.

Wanneer stopt de verzekeringsdekking? Heeft u de premie 30 dagen na de betaaldatum die op uw eerste nota staat nog niet betaald? Dan stopt uw dekking. Dit gebeurt met terugwerkende kracht vanaf de betaaldatum die op de eerste nota staat. Werd uw werknemer *arbeidsongeschikt* in de periode dat u geen premie betaalde? Dan keren wij niet uit voor de hele periode dat uw werknemer *arbeidsongeschikt* is. Wij keren ook niet uit als u de premie (en kosten) later alsnog betaalt. Was de werknemer al *arbeidsongeschikt* voordat de dekking stopte? Dan keren we wel uit.

Wanneer stopt de verzekering?

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

U heeft pas weer dekking nadat we uw betaling hebben ontvangen. Dit is uiterlijk één werkdag nadat we uw volledige betaling binnen hebben.

Kunnen de voorwaarden en/of het tarief veranderen?

We kunnen het tarief of de voorwaarden van uw verzekering(en) en de dienstverlening aanpassen. U krijgt hierover dan uiterlijk 3 maanden van tevoren bericht. U kunt de verzekering(en) en dienstverlening stoppen als u het niet eens bent met de aanpassing. U leest er meer over in artikel 1 van deze voorwaarden.

7. Wat moet u doen als uw werknemer arbeidsongeschikt is?

U doet alles wat u kunt om uw werknemer weer aan het werk te krijgen. Ook zorgt u dat uw werknemer alles doet wat bijdraagt aan zijn *re-integratie*.

- Meld uw arbeidsongeschikte werknemer aan via *ons portaal*. Als de situatie van de werknemer wijzigt of als uw werknemer herstelt, geeft u dat ook door via *ons portaal*. Dit doet u binnen de termijn uit onze Bijzondere voorwaarden.
- We keren bij te late melding niet met terugwerkende kracht uit.

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

- U en uw werknemer komen de wettelijke verplichtingen na volgens bijvoorbeeld de *Wet verbetering poortwachter*.
- U en uw werknemer werken mee aan *re-integratie* van de werknemer. We mogen het UWV informatie geven over uw medewerking.
- Als dat nodig is, geeft u ons de gegevens van uw werknemer.
- U volgt de adviezen van uw *dienstverlener* op.
- Ontvangt u een brief van het UWV, of andere informatie die belangrijk is voor de *re-integratie* van uw werknemer? Stuur ons dan binnen 2 weken na de datum op de brief een kopie per e-mail.

U laat het ons meteen via *ons portaal* weten als:

- uw werknemer meer of minder *arbeidsongeschikt* wordt;
- uw arbeidsongeschikte werknemer verhuist;
- uw werknemer overlijdt.

Wat gebeurt er als u of uw werknemer zich niet aan dit artikel houdt?

Houdt u of uw werknemer zich niet aan artikel 7 van deze voorwaarden? Dat kan financiële gevolgen voor ons hebben. We betalen dan bijvoorbeeld onnodig een uitkering. Als gebeurt, kunnen we de uitkering helemaal of voor een deel beëindigen. Ook kunnen we uitkeringen van u terugvragen en/of uw verzekering stoppen.

8. Wat zijn uw overige verplichtingen?

Geef het ons direct door 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;
- er wijzigingen zijn in uw belanghebbende(n) en/of de percentages van hun belang;
- u geen werknemers meer in dienst heeft;
- uw correspondentieadres verandert;

Als u een wijziging doorgeeft kan uw premiepercentage en/of de voorwaarden wijzigen of uw verzekering stoppen. Dit kan ook gebeuren als we de wijziging niet van u maar van iemand anders doorkrijgen. Informeert u ons niet en schaadt dat onze belangen? Dan kunnen we onze uitkering (voor een deel) beëindigen of terugvragen.

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

Is iemand anders (voor een deel) betrokken bij de *arbeidsongeschiktheid* van uw werknemer? Dan doet u het volgende:

- U meldt tegelijk met de melding van de *arbeidsongeschiktheid* dat iemand anders betrokken is.
- U geeft alle informatie die we nodig hebben om uw en onze kosten van de *arbeidsongeschiktheid* terug te krijgen van de betrokken persoon. Of u helpt ons bij het verzamelen van die informatie. Als het nodig is, bijvoorbeeld bij een juridische procedure, draagt u het recht op de vordering aan ons over.
- U laat het weten als u of uw 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.

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 gedeeltelijk terug van iemand anders? Dan betaalt u of uw (ex-)werknemer ons voorschot helemaal of gedeeltelijk aan ons terug.

10. Dienstverlening bij verhaalsrechtsbijstand

Bij de arbeidsongeschiktheidsmelding in het *portaal* vragen we of er mogelijk sprake is van een aansprakelijke derde voor de *arbeidsongeschiktheid*. Na uw melding in het *portaal* melden wij het dossier aan bij onze gespecialiseerde *dienstverlener* voor verhaalsrechtsbijstand. Zij beoordelen het dossier. En als het mogelijk is, verhalen zij de schade én de re-integratiekosten op de aansprakelijke derde.

11. Hoe gaan we om met uw privacy?

Wij zijn verantwoordelijk voor de verwerking van uw persoonsgegevens. We houden ons daarbij aan de Algemene Verordening Gegevensbescherming en de Gedragscode Verwerking Persoonsgegevens Verzekeraars (zie www.verzekeraars.nl). Hoe wij met uw gegevens omgaan staat in ons privacy statement. Deze kunt u vinden op onze website https://www.felison.nl/wp-content/uploads/2018/05/Privacyverklaring_2018-Felison.pdf. Vertel het ons als u vindt dat wij niet goed met uw gegevens omgaan.

12. Wat doen we bij fraude?

Er komen helaas situaties voor waarbij we denken dat er sprake is van fraude. Hoe we hiermee omgaan, staat in ons 'fraudebeleid'. Meer hierover leest u op https://www.felison.nl/wp-content/uploads/2020/08/2020_Fraudebeleid-volmacht-Felison.pdf. Daar staat ook wat wij kunnen doen als u fraude pleegt. Naast de gevolgen die in de artikelen 1. en 5. van deze polisvoorwaarden staan, zijn dat onder andere het:

- vastleggen van uw fraude in ons incidentenregister en plaatsen van uw persoonsgegevens in registers die toegankelijk zijn voor andere financiële instellingen;
- beëindigen van alle producten die u bij Aegon Nederland N.V. en haar dochtermaatschappijen heeft;
- terugvorderen van onze onderzoekskosten.

We volgen bij dit beleid het Protocol Verzekeraars & Criminaliteit en het Protocol Incidentenwaarschuwingssysteem Financiële Instellingen.

13. Heeft u een klacht over uw verzekering(en) of onze dienstverlening?

Wij doen ons best u zo goed mogelijk van dienst te zijn. Toch kan het gebeuren dat er iets niet goed gaat. Dan kunt u een klacht indienen via het klachtenformulier dat u op onze website www.felison.nl vindt. Daar leest u ook hoe onze klachtenprocedure werkt.

Als uw klacht na behandeling door ons niet naar uw tevredenheid is opgelost, kunt u uw klacht voorleggen aan een bevoegde rechter. Dit mag u ook doen zonder dat u een klacht hebt ingediend, u bent niet verplicht onze klachtenprocedure te volgen.

Welk recht is op de verzekering van toepassing?

Op de verzekeringsovereenkomst is Nederlands recht van toepassing.

14. Wat of wie bedoelen we met..?

In dit artikel leggen we een aantal begrippen uit onze polisvoorwaarden uit.

AOW

Algemene ouderdomswet.

Arbeidsongeschiktheid

De werknemer is door een lichamelijk of geestelijk gebrek, zwangerschap of een bevalling niet meer in staat de bedongen arbeid te verrichten.

Arbeidstherapie

Een kortdurende activiteit als onderdeel van de *re-integratie*. Met *arbeidstherapie* proberen we duidelijk te krijgen hoeveel de arbeidsongeschikte werknemer aan kan. Om er vervolgens voor te zorgen dat de werknemer weer (voor een deel) aan het werk gaat. *Arbeidstherapie* moet onderdeel zijn van een van tevoren vastgelegd terugkeerplan.

Arbokoppeling

Een koppeling met een van de arbodiensten waar wij mee koppelen. Bij begin van de verzekering regelen wij de koppeling met uw arbodienst. Wijzigt u van arbodienst? Dan geeft u dat aan ons door. Wij koppelen dan met uw nieuwe arbodienst.

Arbowet

Arbeidsomstandighedenwet.

Contractvervaldatum

De datum waarop een nieuwe contracttermijn start van uw verzekering.

Dienstverlener

Een gecertificeerde arbodienst en de door deze arbodienst ingeschakelde IT-organisatie die *u* en *uw* werknemer ondersteunt bij de uitvoering van de verplichtingen uit de *Wet verbetering poortwachter*. *Wij* of *u* heeft deze arbodienstverlener geselecteerd en daarmee een contract afgesloten.

IVA

Inkomensvoorziening volledig en duurzaam arbeidsongeschikten.

Jaarlijkse premiepercentage

Het percentage aan premie dat *we* voor *uw* verzekering gebruiken voor de vaststelling van de premie.

Jaarloon

Het totale *jaarloon* dat *u* in een kalenderjaar heeft uitbetaald. Tot het *jaarloon* rekenen *we* alle vaste loonbestanddelen: het brutoloon, de vakantietoeslag en een eventuele vaste dertiende maand. Ook een onregelmatigheidstoeslag en ploegentoeslag met een structureel karakter rekenen *we* tot het *jaarloon*. De fiscale bijtelling van een auto van de zaak valt niet onder het *jaarloon*.

Loongrens

Het maximum *jaarloon* voor de sociale verzekeringsuitkeringen op 1 januari van een kalenderjaar.

Loonsom

Het bedrag dat *u* betaalt aan jaarlonen.

Minimumloon

Het wettelijk bruto minimum(jeugd)loon op 1 januari van een kalenderjaar.

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.

Poortwachter loonsanctie

Is *uw* werknemer 104 weken *arbeidsongeschikt*? Dan beoordeelt het UWV of *u* aan alle verplichtingen uit de *Wet verbetering poortwachter* heeft voldaan. Vindt het UWV van niet? Dan moet *u* langer het loon van *uw* arbeidsongeschikte werknemer doorbetalen, maximaal één jaar.

Portaal

Ons online *portaal* www.verzekeringsinzicht.nl.

Premiepercentagegarantie

Spraken *wij* voor een verzekering een *premiepercentagegarantie* met *u* af? Dan wijzigt het premiepercentage van deze verzekering tot de eerstvolgende *contractvervaldatum* niet. Op *uw* polisblad staat of *u* wel of niet *premiepercentagegarantie* heeft.

Re-integratie

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

U/uw

De persoon of rechtspersoon die de verzekering met *ons* afsluit.

UWV

Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen.

Verzekerde

Uw werknemer die op de eerste dag van *arbeidsongeschiktheid* met *u* (verzekeringnemer) een arbeidsovereenkomst heeft. Of een arbeidsverhouding heeft die volgens het Burgerlijk Wetboek daaraan gelijkstaat. Deze werknemer is verplicht verzekerd voor de werknemersverzekeringen *WW*, *WIA* en *ZW*.

Verzekerd bedrag

Het bedrag dat *we* voor *uw* werknemer verzekeren op basis van het *jaarloon* en het dekkingspercentage dat op de polis staat.

Verzekerde loonsom

Uw loonsom.

Voorschotpremie

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

We/wij/ons

Felison Assuradeuren B.V. als gevolmachtigde van Aegon Schadeverzekering N.V.

Wet verbetering poortwachter

Uw verplichting als werkgever om, samen met *uw* werknemer en de arbodienst, te zorgen dat *uw* zieke werknemer zo snel mogelijk en verantwoord weer aan het werk kan. In deze wet staat waaraan *u* en *uw* werknemer zich moeten houden.

WGA

Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten.

WIA

Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

WW

Werkloosheidswet.

ZW

Ziektewet.

Bijzondere Voorwaarden

15. Wat is de Verzuimverzekering op Maat?

Met de Verzuimverzekering op Maat verzekert *u* zich voor de doorbetaling van het loon tijdens de eerste 104 weken dat een werknemer *arbeidsongeschikt* is. Of de eerste 13 weken als *uw* werknemer recht heeft op een AOW-uitkering en maximaal 5 jaar ouder is dan zijn of haar AOW-leeftijd.

Belangrijk om te weten:

- *U* mag niet meer verzekeren dan *uw* loondoorbetalingsverplichting.
- De Verzuimverzekering op Maat is voor werkgevers met maximaal 150 werknemers.

16. Wat is verzekerd?

Als *uw* werknemer *arbeidsongeschikt* wordt, krijgt *u* van *ons* een uitkering. Deze krijgt *u* maximaal 104 weken van zijn *arbeidsongeschiktheid*. De periode van *uw* eigen risico trekken *we* af van deze 104 weken. Wordt *uw* werknemer binnen 28 kalenderdagen na zijn *arbeidsongeschiktheid* opnieuw *arbeidsongeschikt*? Dan telt het als één melding. Om die reden tellen *we* de periodes van *arbeidsongeschiktheid* bij elkaar op voor de 104 weken. Het maakt daarbij niet uit of de *arbeidsongeschiktheid* door dezelfde of een nieuwe oorzaak ontstaat. Goed om te weten: *we* gaan ervan uit dat de werknemer minimaal vanaf de eerste ziektedag werkte binnen *uw* bedrijf. En gedurende de contractstermijn van de verzekering ziek werd. *U* leest er meer over in artikel 18 van deze voorwaarden.

16.1 *Uw* verzekerd bedrag is een percentage van het *jaarloon*. Dit percentage staat op *uw* polisblad. Voor het verzekerd bedrag geldt:

- dat *u* voor de eerste 26 weken van de *arbeidsongeschiktheid* een ander percentage kunt verzekeren dan voor de tweede 26 weken enzovoorts;
- dat *u* per werknemer maximaal € 125.000,- of tot de *loongrens* kunt verzekeren.

16.2 *U* kunt ook werkgeverslasten meeverzekeren. Dat zijn bijvoorbeeld de premie volksverzekeringen en werknemerspremies. Hiervoor verhogen *we* het *jaarloon* met het afgesproken *verzekerde* percentage aan werkgeverslasten. Dit percentage vindt *u* terug op *uw* polisblad.

16.3 *U* betaalt zelf de eerste werkdagen waarop *uw* werknemer *arbeidsongeschikt* is. Dit is *uw* eigen risico. Hoeveel werkdagen dit zijn, kiest *u* zelf. *Uw* keuze staat op *uw* polisblad. De eigenrisicoperiode begint op de eerste dag dat de werknemer *arbeidsongeschikt* is. En geldt voor elke nieuwe periode van *arbeidsongeschiktheid* van deze werknemer. Behalve als er tussen twee periodes van *arbeidsongeschiktheid* minder dan 28 kalenderdagen zit.

U kunt kiezen hoeveel werkdagen voor *uw* eigen risico zijn. Dit is wel afhankelijk van het aantal werknemers.

- Maximaal 25 werknemers: 10, 20, 30 en 60 werkdagen
- Minimaal 26 en maximaal 75 werknemers: 30, 60 en 130 werkdagen
- Minimaal 76 en maximaal 150 werknemers: 60, 130 en 260 werkdagen

16.4 Wilt *u* de dekking van *uw* verzekering en/of betaaltermijn aanpassen? Dat kan ieder jaar per 1 januari. *Uw* aanpassingsverzoek doet *u* vóór 1 december via *ons* *portaal*. De nieuwe dekking geldt voor werknemers die *arbeidsongeschikt* worden op of na de wijzigingsdatum. Voor een werknemer die *arbeidsongeschikt* was vóór de wijzigingsdatum, geldt de 'oude' dekking zolang de werknemer *arbeidsongeschikt* is.

16.5 Bij de verlenging van de verzekering kunnen *we* het eigen risico aanpassen. Dit doen *we* alleen als het aantal werknemers op dat moment veel afwijkt van het oorspronkelijk opgegeven aantal werknemers. En natuurlijk in overleg met *u*.

17. Hoe bepalen we de hoogte van de uitkering?

17.1 *We* bepalen de uitkering per situatie. Hieronder leest *u* wat er wanneer gebeurt.

- Is *uw* eigenrisicoperiode voorbij? Dan heeft *u* recht op een uitkering per werkdag van 1/260ste deel van het bedrag dat *u* voor die werknemer heeft verzekerd. Dit bedrag ontvangt *u* zolang *uw* werknemer *arbeidsongeschikt* is. En de uitkering duurt maximaal 104 weken. De periode van *uw* eigen risico trekken *we* af van deze 104 weken. De uitkering krijgt *u* maandelijks achteraf. Bij de vaststelling van het *verzekerd bedrag* houden *we* rekening met de dekkingspercentages die *u* per periode van 26 weken heeft verzekerd. De dekkingspercentages staan op *uw* polisblad.
- Heeft *u* de werkgeverslasten meeverzekerd? Dan verhogen *we* het bedrag dat *we* aan *u* uitkeren met het afgesproken *verzekerde* percentage aan werkgeverslasten. Dit percentage vindt *u* terug op *uw* polisblad.

- We baseren de uitkering op de loonstrook die *u* ons bij de arbeidsongeschiktheidsmelding stuurde. We stellen de uitkering in principe definitief vast.
- Heeft *u* bedragen ingehouden op het doorbetaalde loon vanwege wettelijke uitkeringen die de werknemer ontvangt? Zoals een vervroegde IVA-uitkering of een ZW-uitkering? Dan trekken we deze bedragen van de uitkering af.
- Is uw werknemer gedeeltelijk *arbeidsongeschikt*? Dan krijgt *u* een deel van de uitkering. Daarvoor vermenigvuldigen we het *verzekerd bedrag* met de mate van *arbeidsongeschiktheid* (het arbeidsongeschiktheidspercentage). We volgen hierbij het arbeidsongeschiktheidspercentage dat de *dienstverlener* samen met *u* heeft vastgesteld.

Een voorbeeld:

Het dekkingspercentage is 70%, de werknemer heeft een *jaarloon* van € 30.000,- en raakt voor 60% *arbeidsongeschikt*. Eerst berekenen we het deel van het salaris dat is gedekt. Dat is in dit geval: $0,7 \times € 30.000,- = € 21.000,-$. Omdat de werknemer voor 60% *arbeidsongeschikt* is, keren we dit bedrag uit: $0,6 \times € 21.000,- = € 12.600,-$.

- *U* krijgt altijd minimaal het *minimumloon* dat geldt voor uw arbeidsongeschikte werknemer. Daarbij houden we rekening met de leeftijd en het parttimepercentage van die werknemer. Komt het *verzekerd bedrag* lager uit dan het geldende *minimumloon*? Dan verhogen we het *verzekerd bedrag* tot dit geldende *minimumloon*. Dit geldt alleen niet voor oproepkrachten.

Een voorbeeld:

Het dekkingspercentage is 70%, de werknemer is 22 jaar en heeft een *jaarloon* van € 25.000,-. Dit is het *jaarloon* op basis van een parttimepercentage van 90%. Eerst berekenen we het deel van het salaris dat is gedekt. Dat is in dit geval: $0,7 \times € 25.000,- = € 17.500,-$. Als voorbeeld voor het wettelijk *minimumloon* voor een 22-jarige houden we € 21.000,- aan. Rekening houdend met het parttimepercentage is het wettelijk *minimumloon* $0,9 \times € 21.000,- = € 18.900,-$ per jaar. Dit betekent dat we het *verzekerd bedrag* verhogen naar het geldende *minimumloon*: € 18.900,- per jaar.

- Gaat uw werknemer op advies van de bedrijfsarts op basis van *arbeidstherapie* weer aan het werk? Dan volgen we de Stecr Richtlijn *arbeidstherapie*. Het werken op arbeidstherapeutische basis kan alleen als niet duidelijk is of een werknemer belastbaar is én voor welk deel.
- Als de *arbeidstherapie* is afgelopen, bepaalt *u* in overleg met uw *dienstverlener* de loonwaarde. Op basis daarvan stelt *u* het arbeidsongeschiktheidspercentage vast. Dit percentage geeft *u* aan *ons* door. Daarna passen we de uitkering aan. Voor hulp bij de bepaling van de loonwaarde kunt *u* terecht bij uw casemanager.

17.2 Overlijdt uw werknemer? Dan moet *u* volgens de wet een overlijdensuitkering betalen. De wettelijke uitkering is een maandloon. We vergoeden deze overlijdensuitkering. Daarbij maakt het niet uit of de werknemer *arbeidsongeschikt* was of niet. *U* krijgt 1/12e deel van het *jaarloon*. Goed om te weten: daarbij houden we rekening met het parttimepercentage.

18. Wanneer krijgt u geen uitkering (meer) of een lagere uitkering en/of kunnen wij al gedane uitkeringen terugvragen?

In artikel 5 leest *u* wanneer *u* geen uitkering (meer) krijgt en/of *wij* al gedane uitkeringen kunnen terugvragen. Ook krijgt *u* geen uitkering (meer) of een lagere uitkering en/of kunnen *wij* al gedane uitkeringen terugvragen als:

- uw verplichting om loon door te betalen stopt. Bijvoorbeeld omdat uw werknemer uit dienst gaat of in detentie zit;
- *u* meer van *ons* krijgt dan *u* aan uw arbeidsongeschikte werknemer doorbetaalt;
- uw werknemer verlof heeft volgens de Wet arbeid en zorg;
- *u* of uw werknemer recht heeft op een uitkering uit de Ziektewet (ZW) of een andere wettelijke arbeidsongeschiktheidsverzekering. Bijvoorbeeld de WIA. Deze uitkering trekken we af van onze uitkering;
- *u* of uw werknemer de eerste 104 weken niet genoeg meewerkt aan het herstel volgens de Wet verbetering poortwachter;
- *u* niet verplicht bent om loon door te betalen. Bijvoorbeeld omdat uw werknemer zijn genezing belemmert of vertraagt. Of omdat uw werknemer weigert om passend werk te doen;
- *u* weigert om uw werknemer passende arbeid aan te bieden. Terwijl de *dienstverlener* *u* daarom vraagt;
- het vijf jaar na de datum is dat uw werknemer zijn/haar AOW-leeftijd heeft bereikt.

Heeft *u* een meningsverschil of conflict met *uw* werknemer? En kan *uw* werknemer daarom niet werken? Dan krijgt *u* geen uitkering als:

- de werknemer niet wil werken, terwijl de *dienstverlener* vindt dat het wel kan;
- *u* het niet goed vindt dat *uw* werknemer komt werken.

19. Wanneer bepalen en betalen (vergoeden) we uw uitkering?

19.1 *Uw* werknemer is *arbeidsongeschikt*. We betalen de uitkering altijd maandelijks achteraf. Hierbij houden we rekening met de eigenrisicoperiode. Hierbij gaan we uit van de bij *ons* bekende gegevens en dat de werknemer vanaf de eerste ziektedag werkte binnen *uw* bedrijf. En dat *uw* werknemer tijdens de contractstermijn van de verzekering ziek is geworden.

Wij vragen informatie bij *u* op om het loon van *uw* werknemer te controleren. Bijvoorbeeld een loonstrook. Hebben *wij* geen koppeling met *uw* arbeidsdienst? Dan vragen we ook informatie bij *u* op om de *arbeidsongeschiktheid* van *uw* werknemer te controleren. Bijvoorbeeld een arborapportage.

19.2 Na de periode van 104 weken beoordeelt het UWV (Poortwachertoets) *uw re-integratie*-inspanningen. Zij kijken of *u* genoeg heeft gedaan om de werknemer te re-integreren binnen *uw* eigen bedrijf of daarbuiten. Besluit het UWV dat *u* niet genoeg heeft gedaan? Dan leidt dit tot een verlenging van de loondoorbetalingsverplichting met maximaal één jaar (loonsanctie). In deze situatie vergoeden we de loonsanctie niet.

19.3 Als de verzekering stopt, houdt *u* recht op vergoeding van de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte. Dit geldt alleen als de eerste ziektedag vóór de einddatum van de verzekering is. Dit geldt niet als de verzekering stopt door een fusie, overname, (ver)koop van bedrijfsonderdelen, bedrijfsbeëindiging of faillissement van *u*.

20. Hoe rekenen we uw premie uit?

20.1 *Uw* premie bij de verlenging van de verzekering is de *verzekerde loonsom* (plus eventuele werkgeverlasten) vermenigvuldigd met het *jaarlijkse premiepercentage*.

20.2 *Uw* premiepercentage rekenen we op twee momenten uit:

- aan het begin van *uw* verzekering;
- als we *uw* verzekering verlengen.

20.3 Om *uw* premiepercentage aan het begin van de verzekering te bepalen, kijken we naar de volgende informatie:

- het verzuim (over maximaal de laatste 3 jaar);
- de huidige activiteiten van *uw* bedrijf;
- de huidige leeftijd, het geslacht en *jaarloon* van *uw* werknemers;
- het gemiddelde verzuim in *uw* branche of het landelijk gemiddelde verzuimpercentage;
- de dekking(en) die *u* heeft gekozen.

20.4 Om *uw* premiepercentage bij de verlenging van de verzekering uit te rekenen, kijken we naar:

- het huidige percentage van de verzekering vóór de verlenging;
- het gemiddelde eigen verzuimpercentage over maximaal de laatste 3 jaar;
- de toerekening van het eigen verzuim. Hiermee bedoelen we in welke mate *uw* eigen verzuim het premiepercentage beïnvloedt;
- de trendverhogingen: voor de leeftijdsontwikkelingen kijken we naar de leeftijdsontwikkeling in onze eigen portefeuille. Voor het verzuimpercentage kijken we naar landelijke of branchespecifieke ontwikkelingen, met name het langdurig verzuim.

20.5 Heeft *u* geen *premiepercentagegarantie*? Dan ontvangt *u* ieder jaar vóór 1 oktober een verlengingsvoorstel van *ons*. Op dat moment stellen we het premiepercentage vast per 1 januari van het komende kalenderjaar. Gaat *uw* verzekering in na 1 maart? Dan krijgt *u* dat kalenderjaar nog geen verlengingsvoorstel van *ons*. *U* krijgt *uw* eerste verlengingsvoorstel in het kalenderjaar daarna.

Heeft *u* een *premiepercentagegarantie*? Dan ontvangt *u* uiterlijk drie maanden voor het aflopen van die garantie een verlengingsvoorstel van *ons*.

20.6 We stellen de premie vast op basis van de *loonsom* en het premiepercentage.

20.7 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. *U* doet dit door *ons* een verzamelloonstaat te sturen.

- 20.8 *U* stuurt *ons* de informatie binnen vier maanden nadat *wij u* daar schriftelijk om vragen. De volgende maatregelen voorkomt *u* daarmee:
- *Wij* brengen *u* een bedrag in rekening van maximaal 25% van *uw voorschotpremie* voor het lopende kalenderjaar. Dit eenmalige bedrag heeft geen invloed op *uw* premie en/of premiepercentage. Wel gelden voor het bedrag de betaaltermijnen en de gevolgen van niet (op tijd) betalen uit artikel 6 van deze voorwaarden.
 - 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 onze uitkeringen aan *u*.
 - *Wij* eisen onze uitkeringen aan *u* terug over het lopende en het vorige kalenderjaar.
- 20.9 Het in dienst komen of uit dienst gaan van werknemers, hoeft *u* dus niet tussentijds door te geven. Eén uitzondering: Als *u* zo een werknemer *arbeidsongeschikt* moet melden.
- 20.10 Als *u* een betalingsachterstand heeft en *we* hebben de dekking opgeschort, dan kunnen *we* de premie die *u* nog moet betalen verrekenen met onze uitkering aan *u*.

21. Wat gebeurt er als uw werknemer arbeidsongeschikt is?

- *U* meldt *uw* arbeidsongeschikte werknemer aan via *ons* *portaal*. Dit doet *u* binnen 2 werkdagen nadat *uw* werknemer *arbeidsongeschiktheid* werd. Meldt *u* *uw* werknemer later? Dan schuift de startdatum van een mogelijke uitkering op. Dat gebeurt met het aantal dagen tussen de eerste dag van *arbeidsongeschiktheid* en de dag van *uw* melding in het *portaal*. Voor de berekening van de maximale uitkeringstermijn gaan *we* uit van de eerste dag waarop *uw* werknemer *arbeidsongeschikt* werd.
- Wijzigt de situatie van *uw* arbeidsongeschikte werknemer? Geef het binnen 2 werkdagen door. Bijvoorbeeld als de werknemer recht krijgt op een WAZO- of ZW-uitkering, bij deelherstel of uitdiensttreding.
- Is de werknemer volledig hersteld? Ook dat geeft *u* binnen 2 werkdagen door via *ons* *portaal*.
- Heeft *uw* arbodienst een koppeling met *ons* *portaal*? Dan zetten *wij* *uw* meldingen via deze koppeling door naar *uw* arbodienst.
- Heeft *uw* arbodienst geen koppeling met *ons* *portaal*? Geef *uw* meldingen ook binnen 2 werkdagen aan *uw* arbodienst door.

22. Wanneer kunnen we uw verzekering omzetten of beëindigen?

- 22.1 In aanvulling op artikel 1 kunnen *we* de verzekering omzetten of beëindigen als het aantal werknemers niet meer overeenkomt met de doelgroep van de verzekering.
- 22.2 Wijzigt het aantal werknemers tijdens de looptijd van het contract en komt het boven de 150 werknemers uit? Dan bespreken *we* met *uw* adviseur of de Verzuimverzekering op Maat nog past bij *uw* behoefte. In deze situatie kunnen *we u* een alternatief voorstel doen voor een verzekering die beter bij *u* past. Bent *u* het hier niet mee eens? Dan horen *we* dit graag binnen dertig dagen nadat *u* *ons* voorstel heeft ontvangen. Horen *we* niet van *u*? Dan stopt *uw* Verzuimverzekering op Maat op de omzettingsdatum die in *ons* voorstel staat.

23. Re-integratietrajecten en vergoeding van deze kosten

Het kan zijn dat *uw* werknemer extra ondersteuning nodig heeft bij zijn *re-integratie*. Of dat hij niet meer kan terugkeren naar zijn eigen werk bij *u*. In zo'n situatie helpt een begeleidingstraject hem bij het zoeken naar een beter passende baan bij een andere werkgever (tweedespoortraject).

Een casemanager toetst namens *ons* een re-integratietraject onder andere op de noodzakelijke investering en op het te verwachten resultaat. Daarna adviseert deze casemanager *ons* over het al of niet vergoeden ervan. *Wij* bieden 80 procent vergoeding voor dit soort door de casemanager geadviseerde re-integratietrajecten. Voorbeelden van trajecten die vaak worden geadviseerd door bedrijfsartsen en/of casemanagers zijn:

- arbeidsdeskundig onderzoek;
- bedrijfsfysiotherapie en trajecten die fysieke belastbaarheid vergroten;
- bedrijfspsychologie en coaching;
- psychologische interventies;
- haalbaarheidsonderzoek voor het tweede spoor;
- *re-integratie* voor het tweede spoor of outplacement.

Voor overige trajecten maakt de casemanager met *u* een afspraak op maat.



Felison Assuradeuren B.V.
Postbus 2085
1990 AB Velsbroek
Zadelmakerstraat 140
1991JE Velsbroek

Felison Assuradeuren B.V. is statutair gevestigd in Velsbroek,
Handelsregister 34095053 en is ingeschreven in het register van de AFM.