



nationale
nederlanden

Polisvoorwaarden 803-24

WGA Hiaat Aanvullingszekerheid Uitgebreid Op basis van vrijwillige deelname

Artikel	4243-40.2308
Datum	01 januari 2024

Inhoud

	pagina
WGA Hiaat Aanvullingszekerheid Uitgebreid	4
Hoofdstuk 1 Uitgangspunten	4
1.1 Wat houdt deze verzekering in?	4
1.2 Wie is wie?	4
1.3 Wat bedoelen we met bepaalde begrippen?	4
1.4 Wie zijn er verzekerd?	4
1.5 Wanneer gaat de verzekering in?	5
1.6 Wanneer gaat de verzekering voor jouw werknemers later in?	5
1.7 Wanneer meld je nieuwe werknemers voor deze verzekering aan of af?	5
1.8 Wat als een werknemer zich te laat aanmeldt?	5
1.9 Wat als je ons verkeerde informatie hebt gegeven?	6
Hoofdstuk 2 Dekking	6
2.1 Hoe bepalen we de hoogte van de uitkering?	6
2.2 Wanneer krijgt jouw werknemer een extra uitkering en hoe hoog is die?	7
2.3 Wanneer verhogen we de uitkering?	7
2.4 Hoe hoog is de uitkering maximaal?	7
2.6 Wanneer begint en stopt de uitkering?	7
2.7 Wanneer heeft een werknemer opnieuw recht op een (eerdere) uitkering?	7
2.8 Wat gebeurt er met een uitkering als de verzekering stopt?	8
2.9 Wat als jouw werknemer ook al ergens anders is verzekerd?	8
Hoofdstuk 3 Uitsluitingen	8
3.1 Wanneer krijgt jouw werknemer geen uitkering?	8
3.2 Wanneer kunnen wij een uitkering weigeren vanwege misbruik?	10
Hoofdstuk 4 Als je werknemer ziek of arbeidsongeschikt wordt	10
4.1 Wanneer en hoe doe je een ziekmelding van je werknemer bij ons?	10
4.2 Wat moet je nog meer aan ons melden?	11
4.3 Wat verwachten we van jou als werkgever als een werknemer ziek is?	11
4.4 Wat verwachten we van jouw werknemer als hij ziek is?	11
4.5 Wat gebeurt er als jij of je werknemer de verplichtingen niet nakomt?	12
4.6 Wanneer ontvangt jouw werknemer zijn uitkering?	12
4.7 Welke extra dienstverlening kun je via ons verwachten?	12
4.8 Wanneer ontvang je van ons een vergoeding?	12
4.9 Wanneer betalen we je een voorschot op een UWV-subsidie?	12
4.10 Waar kun je terecht voor informatie en advies over re-integratie?	13
Hoofdstuk 5 Premie	13
5.1 Hoe stellen we jouw premiepercentage vast?	13
5.2 Wat gebeurt er met de premie en de voorwaarden als je je contract verlengt?	13
5.3 Kunnen we de premie en voorwaarden tussentijds aanpassen?	14
5.4 Wie betaalt de premie en wanneer moet dat?	14
5.5 Wanneer stellen we jouw definitieve premie vast?	14
5.6 Hoe en wanneer geef je de verzekerde lonen en werknemers aan ons door?	15
5.7 Wat als je de premie niet of niet op tijd betaalt?	15
5.8 Wanneer betalen wij premie aan jou terug?	15

	pagina
Hoofdstuk 6 Wijzigingen in jouw bedrijfssituatie	16
6.1 Welke wijzigingen in jouw bedrijfssituatie moet je melden en wanneer?	16
6.2 Wat zijn de gevolgen van een risicowijziging?	16
6.3 Wat als je een risicowijziging niet aan ons doorgeeft?	17
Hoofdstuk 7 Begin en einde van de verzekering	17
7.1 Tot wanneer loopt je verzekering?	17
7.2 Wanneer kun jij de verzekering tijdens de contracttermijn stopzetten?	17
7.3 Wanneer kunnen wij jouw verzekering tijdens de contracttermijn stopzetten?	18
7.4 Wanneer is jouw werknemer niet meer verzekerd?	18
Hoofdstuk 8 Slotbepalingen	19
8.1 Voorkom ongeldigheid, geef ons de juiste informatie door	19
8.2 (Inter)nationale wet- en regelgeving	19
8.3 Wanneer vragen wij om jouw werknemersgegevens?	20
8.4 Waarvoor gebruiken we de gegevens van jou en je werknemers?	20
8.5 Geven we je gegevens ook aan anderen door?	20
8.6 Wie is aansprakelijk voor de gevolgen van wetswijzigingen?	20
8.7 Welk recht is op deze verzekering van toepassing?	20
8.8 Welke beperkingen gelden er voor deze verzekering?	21
8.9 Wat doen wij bij fraude?	21
8.11 Wat kun je doen als je een klacht hebt?	21
Hoofdstuk 9 Inkomenscompensatie	22
9.1 Wat houdt de dekking Inkomenscompensatie in?	22
9.2 Wanneer krijgt jouw werknemer een uitkering uit de dekking Inkomenscompensatie?	22
9.3 Wanneer gaat de uitkering uit de dekking Inkomenscompensatie in?	22
9.4 Wat is de hoogte en duur van de uitkering uit de dekking Inkomenscompensatie?	22
9.5 Wanneer stopt de uitkering uit de dekking Inkomenscompensatie?	22
9.6 Wanneer krijgt jouw werknemer opnieuw recht op een uitkering?	23
9.7 Wordt de uitkering uit de dekking Inkomenscompensatie jaarlijks verhoogd?	23
Hoofdstuk 10 Inkomenscompensatie Meerjarig	23
10.1 Wat houdt de dekking Inkomenscompensatie Meerjarig in?	23
10.2 Wanneer krijgt jouw werknemer een uitkering uit de dekking Inkomenscompensatie Meerjarig?	24
10.3 Wanneer gaat de uitkering uit de dekking Inkomenscompensatie Meerjarig in?	24
10.4 Wat is de hoogte en duur van de uitkering uit de dekking Inkomenscompensatie Meerjarig?	24
10.5 Wanneer stopt de uitkering uit de dekking Inkomenscompensatie Meerjarig?	24
10.6 Wanneer krijgt jouw werknemer opnieuw recht op een uitkering?	24
Bijlage I Begrippenlijst	25

WGA Hiaat Aanvullingszekerheid Uitgebreid

Dit zijn de polisvoorwaarden van de **WGA** Hiaat Aanvullingszekerheid Uitgebreid. Als we in deze voorwaarden je, jij of jou(w) gebruiken, bedoelen we jou als werkgever en **verzekeringnemer**. Lees je we, wij, ons of onze, dan bedoelen we Nationale-Nederlanden Schadeverzekering Maatschappij N.V. Hebben we het over een **werknemer**, dan is dit een werknemer die op jouw polis verzekerd is. Soms verwijzen we naar die werknemer met hij, hem of zijn. Daarvoor kun je natuurlijk ook zij of haar lezen.

Hoofdstuk 1 Uitgangspunten

1.1 Wat houdt deze verzekering in?

Als een werknemer na twee jaar **ziekte** nog niet (volledig) aan het werk is, kan hij een uitkering krijgen uit de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (**WIA**). Hij heeft hier recht op als hij minimaal 35% **arbeidsongeschikt** is.

De WIA bestaat uit twee regelingen:

de Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA)

de Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA)

Als een werknemer 35 tot 80% arbeidsongeschikt is, ontvangt hij een **WGA-uitkering** van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (**UWV**). Deze uitkering is meestal lager dan het inkomen dat hij verdiende. De WGA Hiaat Aanvullingszekerheid Uitgebreid vult deze WGA-uitkering aan tot maximaal 70% van het loon dat de werknemer vroeger verdiende.

We gaan hierbij uit van het **verzekerd loon**. Is het loon dat jij betaalt aan je werknemer hoger dan het maximum premieloon dat UWV jaarlijks vaststelt? Dan vullen we het inkomen aan tot 70% van het **maximum premieloon**.

1.2 Wie is wie?

Als we in deze overeenkomst je, jij of jou(w) gebruiken, bedoelen we jou als werkgever en verzekeringnemer. Lees je we, wij, ons of onze, dan bedoelen we Nationale-Nederlanden Schadeverzekering Maatschappij N.V., statutair gevestigd in Den Haag.

Hebben we het over een verzekerde werknemer, dan is dit een werknemer die behoort tot de verzekerde groep die op jouw polisblad is beschreven. Soms verwijzen we naar die werknemer met hij, hem of zijn. Daarvoor kun je natuurlijk ook zij of haar lezen.

1.3 Wat bedoelen we met bepaalde begrippen?

In de voorwaarden gebruiken we enkele begrippen die specifiek zijn voor deze verzekering. De eerste keer dat wij zo'n begrip gebruiken, is deze **oranje** afgedrukt. Je vindt de betekenis in de begrippenlijst in bijlage 1.

1.4 Wie zijn er verzekerd?

In Nederland is een werknemer standaard verzekerd voor de Ziektewet, de Werkloosheidswet en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (**WIA**). Dit zijn de werknemersverzekeringen. Werknemers die standaard verzekerd zijn voor deze verzekeringen, kunnen zich bij jou aanmelden voor de WGA Hiaat Aanvullingszekerheid Uitgebreid. Dat moeten ze doen binnen twee maanden nadat deze verzekering is ingegaan of nadat ze bij jou in dienst zijn getreden. Meldt een werknemer zich op tijd aan, dan is hij bij ons verzekerd en ontvangt hij een bewijs van deelname.

Werknemers

Onder werknemers verstaan we alle personen met wie jij een arbeidsovereenkomst of een vergelijkbare arbeidsverhouding hebt. Het gaat om personen die loon ontvangen en die in de loonaangifte bij de Belastingdienst vermeld staan voor de afdracht van de premies werknemersverzekeringen.

1.5 Wanneer gaat de verzekering in?

De verzekering start de dag nadat jij akkoord bent gegaan met onze offerte én je de eerste premie volledig hebt betaald. Als de ingangsdatum in de toekomst ligt dan start de verzekering op de datum die met jou is afgesproken én je de eerste premie volledig hebt betaald. De startdatum van de verzekering is nooit eerder dan de ingangsdatum die op het polisblad staat.

1.6 Wanneer gaat de verzekering voor jouw werknemers later in?

Op jouw polisblad staat op welke datum deze verzekering ingaat. Als een werknemer na deze datum in dienst komt, gaat de verzekering voor hem in op de datum van indiensttreding.

Soms gaat de verzekering voor een werknemer later in. Dit is het geval als de werknemer:

- a. bij de start van de verzekering ziek of arbeidsongeschikt is. Dit houdt in dat hij niet (volledig) in staat is om de werkzaamheden uit te voeren die hij met jou heeft afgesproken; en/of
- b. in de maand voorafgaand aan de start van de verzekering (gedeeltelijk) ziek of arbeidsongeschikt was; en/of
- c. een **WIA-uitkering** ontvangt of een uitkering uit de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO).
- d. zich niet op tijd voor deze verzekering heeft aangemeld. Dit moet hij doen binnen twee maanden nadat deze verzekering is ingegaan of nadat hij bij jou in dienst is getreden.

In de eerste drie gevallen kan de werknemer zich verzekeren als hij:

- zijn werkzaamheden weer heeft opgepakt en deze één volledige maand heeft uitgevoerd; en
- geen WAO- of WIA-uitkering (meer) ontvangt.

In al deze gevallen is de werknemer pas verzekerd wanneer hij zich alsnog heeft aangemeld en wij hem als verzekerde hebben geaccepteerd.

1.7 Wanneer meld je nieuwe werknemers voor deze verzekering aan of af?

Aan het begin van elk nieuw verzekeringsjaar vragen wij je om de volgende gegevens te verstrekken over het afgelopen verzekeringsjaar:

- a. de werknemers die dat jaar in dienst zijn getreden en die zich binnen twee maanden na de datum van indiensttreding bij jou hebben aangemeld voor deze verzekering;
- b. de verzekerde werknemers die uit dienst zijn gegaan;
- c. de verzekerde werknemers die niet meer aan de verzekering willen deelnemen.

Tijdens het lopende verzekeringsjaar hoef je geen wijzigingen aan ons door te geven.

1.8 Wat als een werknemer zich te laat aanmeldt?

Om deel te nemen aan deze verzekering moet een werknemer zich hiervoor aanmelden binnen twee maanden nadat hij bij jou in dienst is getreden of nadat de verzekering is ingegaan. Meldt een werknemer zich niet binnen die twee maanden aan, dan is hij niet verzekerd.

Wil de werknemer later alsnog aan deze verzekering deelnemen? Dan vragen wij hem om een vragenformulier in te vullen over zijn gezondheid. Ook kunnen wij aanvullend om een medisch onderzoek vragen. Op basis van deze informatie en de andere aanmeldgegevens beoordelen wij of jouw werknemer aan de verzekering kan deelnemen of niet.

1.9 Wat als je ons verkeerde informatie hebt gegeven?

We gaan voor deze verzekering uit van de gegevens die jij of jouw adviseur aan ons heeft doorgegeven bij de aanvraag van de verzekering. Dit kunnen onder andere de volgende gegevens zijn:

- de bedrijfstak waarin jouw bedrijf werkzaam is;
- de jaarloon van jouw werknemers;
- de leeftijden van jouw werknemers;
- het aantal werknemers van jouw bedrijf dat de afgelopen jaren een WIA-uitkering heeft ontvangen.

Hebben wij de verkeerde informatie gekregen? Dan hebben jouw werknemers mogelijk geen recht meer op een uitkering. Daarnaast kunnen we de verzekering stopzetten:

- a. als je ons met opzet hebt misleid; of
- b. als we de verzekering niet zouden hebben afgesloten als we de juiste gegevens hadden ontvangen.

Hoofdstuk 2 Dekking

2.1 Hoe bepalen we de hoogte van de uitkering?

Is jouw werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt en heeft hij recht op een WGA-uitkering? Dan heeft hij ook recht op een uitkering van ons. We berekenen de hoogte daarvan aan de hand van de gegevens van UWV. Daarbij gaan we uit van de volgende vragen:

- Wat is het **WIA-maandloon** van jouw werknemer? Het WIA-maandloon is het gemiddelde maandloon dat jouw werknemer verdiende voordat hij (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt werd.
- Wat is het arbeidsongeschiktheidspercentage van jouw werknemer?
- Hoe hoog is de WGA-uitkering die jouw werknemer ontvangt?
- Wat is het loon dat jouw werknemer nog met werk kan verdienen (restverdien capaciteit)?
- Wat is het nieuwe maandloon van jouw werknemer? Hieronder verstaan we het loon dat jouw werknemer verdient met het werk dat hij nog doet. Daarbij geldt als maximum het maximum premieloon dat UWV jaarlijks vaststelt.
- Ontvangt jouw werknemer nog andere wettelijke uitkeringen?

Als we deze gegevens hebben, stellen we de hoogte van de uitkering vast met deze formule:

70% van het WIA-maandloon - WGA-uitkering - 70% van het nieuwe maandloon - andere wettelijke uitkeringen.

Rekenvoorbeeld

In het onderstaande rekenvoorbeeld zie je hoe de berekening in zijn werk gaat. Daarbij gaan we uit van de volgende uitgangspunten. Alle bedragen in dit voorbeeld zijn bruto per jaar:

- Het loon van de werknemer op de eerste ziekte dag was € 40.000.
- De werknemer is 40% arbeidsongeschikt en krijgt van UWV een WGA-uitkering van € 10.000.
- De werknemer kan nog voor 60% werken. Dit betekent dat zijn restverdien capaciteit 60% van € 40.000 is: € 24.000.
- De werknemer benut 50% van zijn restverdien capaciteit van € 24.000. Zijn nieuwe loon is daarmee € 12.000.

Welke uitkering krijgt de werknemer?

- Wij berekenen de uitkering als volgt: 70% van het WIA-maandloon - WGA-uitkering - 70% van het nieuwe loon - eventuele andere wettelijke uitkeringen.
- In dit voorbeeld is onze uitkering: (70% van € 40.000 = € 28.000) - € 10.000 - (70% van € 12.000 = € 8.400) = € 9.600.
- Heeft de werknemer nog andere wettelijke uitkeringen? Dan verminderen wij de € 9.600 uit dit voorbeeld nog met die uitkeringen.

Voor het berekenen van een uitkering in jouw situatie, gebruik de WIA-tool: <https://www.nn.nl/inkomenbijarbeidsongeschiktheid>

2.2 Wanneer krijgt jouw werknemer een extra uitkering en hoe hoog is die?

Kan jouw werknemer deels nog werken? En verdient hij minimaal de helft van het loon dat hij volgens UWV met arbeid zou kunnen verdienen? Dan krijgt hij maandelijks een extra uitkering van 5% van het WIA-maandloon.

Rekenvoorbeeld

In het voorbeeld in [artikel 2.1](#) kan de werknemer volgens UWV nog voor 60% werken. Daarmee zou hij € 24.000 kunnen verdienen. Hij benut daar de helft van en verdient € 12.000. Dit betekent dat hij recht heeft op een extra uitkering. Die uitkering bedraagt 5% van € 40.000 = € 2.000. De totale uitkering die de werknemer van ons krijgt, is dan € 9.600 + € 2.000 = € 11.600.

2.3 Wanneer verhogen we de uitkering?

Elk jaar verhoogt UWV op 1 januari en 1 juli het loon waarop de WGA-uitkering is gebaseerd. Dit is ook het loon waarop wij onze uitkering baseren. Wij verhogen jaarlijks in januari en juli het verzekerd loon met hetzelfde percentage als waarmee UWV het loon verhoogt.

2.4 Hoe hoog is de uitkering maximaal?

Wij vullen de WGA-uitkering van jouw werknemer aan tot 70% van het verzekerd loon. Is het verzekerd loon hoger dan het maximum premieloon, dat UWV jaarlijks vaststelt? Dan vullen we het inkomen aan tot 70% van het maximum premieloon.

Het inkomen dat jouw werknemer in totaal van ons en UWV ontvangt, kan nooit hoger zijn dan het bedrag dat hij verdiende voordat hij arbeidsongeschikt werd.

2.5 Wat als jouw werknemer overlijdt?

Overlijdt een werknemer die een uitkering ontving uit deze verzekering? Dan betalen wij een eenmalige uitkering aan de nabestaanden. Een nabestaande is bijvoorbeeld de echtgenoot of een kind van de werknemer. De uitkering is gelijk aan de uitkering die jouw werknemer ontving in de laatste maand voor zijn overlijden.

2.6 Wanneer begint en stopt de uitkering?

Jouw werknemer ontvangt een uitkering van ons vanaf de eerste dag waarop hij zijn WGA-uitkering van UWV ontvangt.

De uitkering stopt als jouw werknemer:

- a. de eindleeftijd bereikt die we voor deze verzekering hebben afgesproken. Deze eindleeftijd staat op jouw polisblad;
- b. de AOW-leeftijd bereikt (als dit eerder is dan de eindleeftijd);
- c. één volledige maand of langer in een gevangenis zit. Dit geldt ook bij voorlopige hechtenis en bij TBS;
- d. geen WGA-uitkering meer ontvangt;
- e. overlijdt;
- f. fraude pleegt.

Zetten we een uitkering stop met terugwerkende kracht? Dan moet jouw werknemer ons het geld terugbetalen dat hij na de einddatum heeft ontvangen.

2.7 Wanneer heeft een werknemer opnieuw recht op een (eerdere) uitkering?

Een werknemer kan opnieuw recht hebben op een uitkering in de volgende gevallen:

- a. Als hij opnieuw arbeidsongeschikt wordt met dezelfde oorzaak
Is de WGA-uitkering van jouw werknemer stopgezet en wordt hij binnen vijf jaar opnieuw arbeidsongeschiktheid?
En heeft die arbeidsongeschiktheid dezelfde oorzaak als de vorige keer? Dan ontvangt jouw werknemer opnieuw

een uitkering van ons. Wij berekenen deze uitkering dan op basis van het WIA-maandloon van de eerste WIA beschikking van de eerste ziekteperiode.

Heeft jouw (ex-)werknemer na het stopzetten van de eerste uitkering een andere arbeidsongeschiktheidsverzekering gekregen met ongeveer dezelfde dekking? En heeft je werknemer recht op een uitkering onder deze arbeidsongeschiktheidsverzekering, dan kan hij geen uitkering meer van ons ontvangen.

b. Als hij na een afwijzing van een WGA-uitkering door UWV alsnog arbeidsongeschikt wordt

Is de WGA-uitkering van jouw werknemer afgewezen? Maar wordt hij binnen vier weken na de afwijzing toch voor meer dan 35% arbeidsongeschikt? Dan ontvangt jouw werknemer een uitkering van ons. Wij berekenen deze uitkering dan op basis van het WIA-maandloon van de eerste WIA beschikking van de eerste ziekteperiode.

Heeft jouw (ex-)werknemer na de eerdere afwijzing van de uitkering een andere arbeidsongeschiktheidsverzekering gekregen? Dan kan hij geen uitkering meer van ons ontvangen.

2.8 Wat gebeurt er met een uitkering als de verzekering stopt?

Het kan zijn dat we de verzekering stopzetten, bijvoorbeeld omdat jij de verzekering hebt opgezegd. Ook kunnen we de verzekeringsdeelnemers van jouw werknemer stopzetten, omdat zijn dienstverband is beëindigd. In beide gevallen geldt het volgende:

a. Is een werknemer ziek op het moment van stopzetting of ontvangt een werknemer op het moment van stopzetting nog een uitkering van ons? Dan behoudt de werknemer recht op een uitkering van ons, of als hij al een uitkering van ons ontvangt, blijft hij die uitkering ontvangen als:

- hij ziek of arbeidsongeschikt was op de dag dat de verzekering (of zijn deelname daaraan) is stopgezet; en
- hij op zijn eerste ziekteperiode bij ons verzekerd was; en
- jij voor deze werknemer blijft voldoen aan de verplichtingen in [artikel 4.2](#).

b. Wijzigt het arbeidsongeschiktheidspercentage van de werknemer? Dan passen wij de uitkering hierop aan.

c. Hebben wij de (deelname aan de) verzekering stopgezet en valt de eerste ziekteperiode van jouw werknemer hierna? Dan kan hij geen uitkering meer van ons ontvangen.

2.9 Wat als jouw werknemer ook al ergens anders is verzekerd?

Het kan zijn dat jouw werknemer ook bij een andere verzekeraar is verzekerd voor een WGA aanvulling. In dat geval kan hij bij beide verzekeraars een uitkering aanvragen. De verzekeraar die hij als eerste benadert, moet de uitkering aan de werknemer betalen. Eventueel kan die verzekeraar de kosten (gedeeltelijk) verhalen op de andere verzekeraar.

Hoofdstuk 3 Uitsluitingen

3.1 Wanneer krijgt jouw werknemer geen uitkering?

Jouw werknemer heeft geen recht op een uitkering van ons, als zijn arbeidsongeschiktheid direct of indirect is ontstaan of verergerd door:

- a. molest;
- b. een atoomkernreactie;
- c. opzet, grove schuld of bewuste roekeloosheid door iemand die belang had bij deze verzekering;
- d. terrorisme.

Molest

Onder molest vallen de volgende conflictsituaties:

a. Gewapende strijd

Elk geval waarin staten of andere georganiseerde partijen elkaar, of de een de ander, bestrijden met militaire machtsmiddelen. Onder een gewapende strijd valt ook het gewapend optreden van een vredesmacht van de Verenigde Naties.

b. Burgeroorlog

Een grote gewapende strijd tussen groepen inwoners van dezelfde staat.

c. Opstand

Een georganiseerd groot gewelddadig verzet binnen een staat, tegen het openbaar gezag.

d. Binnenlandse rellen

Grote gewelddadige handelingen die zich op verschillende plaatsen binnen een staat voordoen.

e. Protest

Een plaatselijk, groot en gewelddadig optreden van een groep mensen, tegen het openbaar gezag van een staat.

f. Mouterij

Een georganiseerde grote beweging van leden van een gewapende macht, tegen het gezag waaronder zij vallen.

Onder gezag hoort niet alleen het Nederlandse gezag, maar ook het gezag vanuit de Europese Unie, de NAVO of de Verenigde Naties.

Met 'groot' bedoelen we zulke grote schades waardoor verzekeraars in de problemen kunnen komen. Naar het oordeel van de wetgever brengt dit onaanvaardbare risico's voor verzekeraars met zich mee, met als gevaar dat we verplichtingen richting onze klanten niet kunnen nakomen. Om deze reden verbiedt artikel 3:38 Wet op het financieel toezicht aan schadeverzekeraars met een zetel in Nederland om schade door groot molest te verzekeren.

Onder groot molest vallen niet (als gebeurtenissen niet leiden tot één van de definities van groot molest waardoor de solvabiliteit in gevaar komt):

- Avondklokrellen (zoals bij de eerder genomen maatregelen door corona)
- Voetbalrellen
- Gewelddadige demonstraties (ook nationaal of internationaal politieke demonstraties)
- Rellen tijdens oud en nieuw

Atoomkernreacties

Onder atoomkernreacties verstaan we elke kernreactie waarbij energie vrijkomt. Daarbij maakt het niet uit hoe deze kernreactie is ontstaan.

Deze uitsluiting geldt niet als de arbeidsongeschiktheid is ontstaan door:

- a.** radioactieve nucliden die zich doelbewust buiten een kerninstallatie bevinden en die actief gebruikt worden of bedoeld zijn om actief gebruikt te worden. We bedoelen hier een kerninstallatie in de zin van de Wet Aansprakelijkheid Kernongevallen (Staatsblad 1979-225), of een kerninstallatie aan boord van een schip;
- b.** radioactieve nucliden die bestemd zijn voor industriële, commerciële, landbouwkundige, medische, wetenschappelijke of onderwijskundige doelen, of voor (niet-militaire) beveiligingsdoelen. Voorwaarde is dat – voor zover dat vereist is – een vergunning van kracht is voor het maken, gebruiken, opslaan en verwijderen van radioactieve stoffen. Deze vergunning moet zijn afgegeven door een overheidsinstelling.

Opzet

Onder opzet verstaan we wanneer jij of je werknemer iets doet of niet doet waardoor schade ontstaat. De in feite toegebrachte schade is daarbij een te verwachten of normaal gevolg van wat jij of je werknemer doet of niet doet.

Er is sprake van opzet, als jij of je werknemer iets doet of niet doet waarbij jij of je werknemer:

- a.** de bedoeling hebt schade te veroorzaken (opzet als oogmerk);
- b.** niet de bedoeling hebt schade te veroorzaken, maar jij of je werknemer zeker weet dat er schade ontstaat (opzet met zekerheidsbewustzijn);
- c.** niet de bedoeling hebt schade te veroorzaken, maar jij of je werknemer de aanmerkelijke kans dat er schade ontstaat voor lief neemt. En toch handel jij of je werknemer (niet) zo (voorwaardelijk opzet).

Opzet wordt objectief uit de feiten, omstandigheden en/of de gedragingen van jou of je werknemer afgeleid.

Terrorisme

Is de arbeidsongeschiktheid ontstaan door terrorisme volgens de Clausule terrorismedekking? Dan is de werknemer vaak niet of minder verzekerd.

De schade die ontstaat door terrorisme kunnen wij soms niet zelf op ons nemen. Daarom hebben wij die herverzekerd bij de Nederlandse Herverzekeringsmaatschappij voor Terrorismeschaden N.V. (NHT). Voor elk kalenderjaar is een maximaal 1 miljard euro beschikbaar voor alle schade die in Nederland ontstaat door terrorisme. Dit maximale bedrag is voor alle verzekeraars die deelnemen aan deze verzekering en alleen voor alle gebeurtenissen waarvoor de verzekering schade vergoedt.

Is de schade die ontstaat door terrorisme in een jaar hoger dan 1 miljard? Dan stelt de NHT een uitkeringspercentage vast: de NHT besluit hoeveel procent zij vergoedt aan de verzekeraars die aan de verzekering deelnemen. Worden wij gekort omdat de totale schade hoger is dan 1 miljard per jaar? Dan betekent dat dat wij ook jouw uitkering gaan korten.

Blijft de totale schade onder 1 miljard, of keert de NHT om andere reden niet aan ons uit? In dat geval keren wij uit zoals staat in jouw polisvoorwaarden. Wil je hier meer over weten? Het clausuleblad terrorismedekking (NHT) vind je op de website van NHT: www.terrorismeverzekerder.nl.

3.2 Wanneer kunnen wij een uitkering weigeren vanwege misbruik?

Moet jouw werknemer binnen 6 maanden na start van deelname aan de verzekering zijn werk door ziekte geheel of gedeeltelijk stoppen? En was dit door zijn gezondheidstoestand bij de start van de verzekering al te verwachten? Dan kan er sprake zijn van misbruik van de verzekering. In dat geval kunnen wij – tijdelijk of blijvend – weigeren om de uitkering te betalen. Ook kunnen we beslissen om slechts een deel van de uitkering te betalen.

Hierbij geldt het volgende:

- a. Was jouw werknemer direct voor de start van deze verzekering korter dan zes maanden ergens anders op een vergelijkbare manier verzekerd? Dan verminderen we de periode van zes maanden met de periode waarin de werknemer bij die andere maatschappij verzekerd was.
- b. Was jouw werknemer direct voor de start van deze verzekering zes maanden of langer ergens anders op een vergelijkbare manier verzekerd? Dan is dit artikel niet van toepassing.

Hoofdstuk 4 Als je werknemer ziek of arbeidsongeschikt wordt

Samen met ons werk je aan het verkorten en voorkomen van arbeidsongeschiktheid bij je werknemers en de kosten ervan te beperken. Daarvoor is het onder meer belangrijk om een zieke werknemer op tijd bij ons te melden en om hem te helpen om zo snel mogelijk weer aan het werk te gaan. Hierna lees je wat wij van jou en je zieke of arbeidsongeschikte (ex-)werknemers verwachten. En wat de gevolgen zijn als jij of jouw (ex-)werknemers niet aan deze verplichtingen voldoen.

4.1 Wanneer en hoe doe je een ziekmelding van je werknemer bij ons?

Heeft een werknemer zich bij jou ziekgemeld, geef dit dan zo snel mogelijk aan ons door. Doe dit uiterlijk 42 weken na de eerste ziektedag. De ziekmelding kun je aan ons doorgeven via <https://www.nn.nl/inkomensverzekeringen>. Via direct regelen geef je de ziekmelding aan ons door.

Geef bij je ziekmelding in ieder geval het volgende door:

- a. de contactgegevens van je zieke werknemer;
- b. de dag waarop de werknemer volgens zijn arbeidscontract bij jou in dienst is getreden;

- c. het aantal uren dat de werknemer volgens zijn arbeidscontract werkt;
- d. het arbeidsongeschiktheidspercentage;
- e. de datum van de eerste ziektedag;
- f. een loonstrook van de maand waarin de eerste ziektedag viel.

4.2 Wat moet je nog meer aan ons melden?

Geef het ook zo snel mogelijk – maar uiterlijk binnen één maand – aan ons door als:

- a. het arbeidsongeschiktheidspercentage van jouw werknemer is gewijzigd;
- b. je werknemer is hersteld; of
- c. je werknemer weer (gedeeltelijk) aan het werk gaat.

4.3 Wat verwachten we van jou als werkgever als een werknemer ziek is?

Zodra een werknemer van jou (gedeeltelijk) ziek wordt, heb jij als werkgever een aantal verplichtingen. Deze verplichtingen gelden al vanaf de eerste ziektedag, dus twee jaar voordat de werknemer een eventuele WIA-uitkering krijgt. Je bent vanaf die eerste ziektedag verplicht om:

- a. al het mogelijke te doen om je werknemer te helpen om weer volledig aan het werk te gaan. Dit kan werk in zijn huidige functie zijn, maar ook in een andere passende functie (bij een andere werkgever);
- b. te controleren of jouw werknemer er alles aan doet om weer te kunnen werken;
- c. te voldoen aan de verplichtingen uit de Arbowet en de Wet verbetering poortwachter;
- d. ons een loonstrook of **WIA-beschikking** te sturen als wij die nodig hebben om te bepalen of jouw werknemer een uitkering krijgt. Stuur deze gegevens binnen één maand op nadat wij je hierom hebben gevraagd;
- e. informatie aan onze re-integratiespecialist te sturen als deze die informatie nodig heeft voor de uitvoering van het re-integratiedossier;
- f. alle aanwijzingen op te volgen die wij je geven voor de uitvoering van deze verzekering;
- g. er alles aan te doen om ervoor te zorgen dat onze belangen niet worden geschaad;
- h. UWV te machtigen om gegevens aan ons te verstrekken die wij nodig hebben om de uitkering van jouw werknemer vast te stellen.

Werk je niet mee aan bovenstaande verplichtingen? En worden daardoor onze belangen geschaad? Dan kunnen wij de uitkering (gedeeltelijk) stoppen. Dat kunnen we tijdelijk doen of definitief. Daarnaast kunnen wij de hele verzekering opzeggen met een opzegtermijn van twee maanden.

4.4 Wat verwachten we van jouw werknemer als hij ziek is?

Als jouw werknemer ziek is, is hij verplicht om:

- a. zich te laten behandelen door een bevoegde arts;
- b. te voldoen aan de verplichtingen uit de Arbowet, de Wet verbetering poortwachter en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA);
- c. mee te werken aan de instructies, maatregelen of activiteiten van een **re-integratiebedrijf** of andere partij die voor ons werkt. Het gaat hierbij om instructies, maatregelen of activiteiten die de werknemer helpen om geheel of gedeeltelijk terug te keren in het arbeidsproces;
- d. alles te doen om zijn herstel te bevorderen;
- e. ons gegevens te sturen die wij nodig hebben om te bepalen of jouw werknemer een uitkering krijgt. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om een loonstrook of een WIA-beschikking. Jouw werknemer moet deze gegevens zo snel mogelijk sturen, maar uiterlijk binnen één maand nadat wij hierom hebben gevraagd;
- f. alle informatie aan ons te geven die voor de verzekering belangrijk kan zijn;
- g. UWV te machtigen om gegevens aan ons te verstrekken die wij nodig hebben om de uitkering vast te stellen.

4.5 Wat gebeurt er als jij of je werknemer de verplichtingen niet nakomt?

Kom jij of je werknemer de verplichtingen uit dit hoofdstuk niet of niet op tijd na? Of geef jij of je werknemer onvolledige of onjuiste informatie aan ons? Dan kan dit onze belangen schaden. Is dat het geval, dan kunnen wij de uitkering tijdelijk of definitief stopzetten of de uitkering verlagen. Wij informeren jou of je werknemer hier dan schriftelijk over.

4.6 Wanneer ontvangt jouw werknemer zijn uitkering?

Wij bepalen de hoogte van de uitkering op jaarbasis. Daarna verdelen we de uitkering over de twaalf maanden van het kalenderjaar. Wij betalen de uitkering maandelijks aan jouw werknemer uit.

Voor de uitbetaling van de uitkering hebben wij onder andere het volgende nodig:

- a. een loonstrook van de maand die voorafging aan de eerste ziektedag van de werknemer;
- b. de WIA-beschikking van de werknemer.

Ontbreken deze gegevens bij ons? Dan betalen wij de uitkering pas uit nadat wij deze gegevens hebben ontvangen. We houden bij het betalen van de uitkering rekening met de wettelijke inhoudingen.

4.7 Welke extra dienstverlening kun je via ons verwachten?

Wij bieden jou en jouw (ex-)werknemers via geselecteerde re-integratiespecialisten aanvullende diensten aan. Deze dienstverlening is erop gericht om verzuim en arbeidsongeschiktheid te voorkomen en (de kosten ervan) te beperken. Dit kan onder meer bestaan uit:

- a. begeleiding om je (ex-)werknemer weer (deels) aan het werk te helpen;
- b. hulp bij het controleren van een beslissing van UWV;
- c. hulp bij het indienen van bezwaar op een beslissing van UWV;
- d. hulp bij het verhalen van de kosten als een andere persoon of organisatie verantwoordelijk is voor de ziekte van jouw werknemer.

De kosten voor deze diensten brengt een dienstverlener direct bij je in rekening.

4.8 Wanneer ontvang je van ons een vergoeding?

Je kunt bij ons een gehele of gedeeltelijke vergoeding aanvragen voor de kosten van een interventie bij verzuim of arbeidsongeschiktheid van jouw werknemer. Je ontvangt deze vergoeding als wij verwachten dat door deze interventie de kosten van verzuim en arbeidsongeschiktheid dalen. Bijvoorbeeld doordat jouw werknemer sneller aan het werk kan. Deze interventie moet worden uitgevoerd door:

- onze geselecteerde re-integratiespecialisten; of
- een door onze geselecteerde re-integratiespecialisten aanbevolen partij.

De hoogte van de vergoeding hangt af van:

- a. de verwachte verlaging van de uitkeringskosten; en/of
- b. de mogelijke bijdragen uit wettelijke subsidieregelingen of uit andere private verzekeringen die jij en/of je werknemer hebben afgesloten; en/of
- c. je bij een andere maatschappij verzekerd bent voor loondoorbetaling bij ziekte; en/of
- d. je eigenrisicodrager bent voor de WGA.

4.9 Wanneer betalen we je een voorschot op een UWV-subsidie?

Jij of je werknemer kan bij UWV een subsidie aanvragen voor re-integratieactiviteiten. Bijvoorbeeld voor een aanpassing van de werkplek. Als je deze activiteiten niet zelf kunt betalen, dan kun je bij ons een voorschot aanvragen. Dit voorschot verrekenen we nadat je de subsidie hebt ontvangen. Keurt UWV je aanvraag af, dan vragen we het voorschot aan je terug. We beslissen niet zelf over de subsidie: dat doet UWV of een andere partij die hierover gaat.

4.10 Waar kun je terecht voor informatie en advies over re-integratie?

Wil je informatie of advies over begeleiding bij de re-integratie van jouw werknemer? Dan kun je terecht bij het re-integratiebedrijf dat wij hiervoor hebben aangesteld. Zie artikel 4.7 voor informatie over welke extra dienstverlening je via ons kunt verwachten. Zie artikel 4.8 voor informatie over wanneer je een vergoeding van ons ontvangt.

Hoofdstuk 5 Premie

5.1 Hoe stellen we jouw premiepercentage vast?

Bij de start van jouw verzekering bepalen we eerst jouw **premiepercentage**. Dat doen we op basis van onder andere:

- a. de sector waarin jouw bedrijf is ingedeeld door de Belastingdienst;
- b. jaarloon, leeftijd en geslacht van jouw werknemers;
- c. het aantal werknemers van jouw bedrijf dat de afgelopen jaren in de WIA is ingestroomd;
- d. de administratie- en personeelskosten die wij voor jouw verzekering maken;
- e. de vraag of jouw werknemers verplicht of vrijwillig deelnemen aan deze verzekering.

Je vindt jouw premiepercentage op je polisblad.

Als we dit percentage hebben vastgesteld, berekenen we jouw voorlopige premie. Daartoe vermenigvuldigen we het premiepercentage met het totaal van de verzekerde jaarlonen van jouw werknemers. Het premiebedrag dat daaruit komt, betaal je tot we je definitieve premie hebben vastgesteld. Zie daarvoor **artikel 5.5**.

Rekenvoorbeeld

In het onderstaande rekenvoorbeeld zie je hoe we de premie berekenen. Daarbij gaan we uit van de volgende uitgangspunten:

- Het totaal van de verzekerde jaarlonen van de werknemers is € 100.000.
- Het premiepercentage is 0,3%.

Hoe hoog is de premie?

- Wij berekenen de premie als volgt: premiepercentage x het totaal van de verzekerde jaarlonen van de werknemers.
- In dit voorbeeld is het premiebedrag: 0,3% van € 100.000 = € 300 per jaar.

Opslag bij betalingstermijn maand, kwartaal of halfjaar

Heb je gekozen voor een betalingstermijn van een maand, kwartaal of half jaar? Dan brengen wij een opslag in rekening. Je vindt deze opslag op je polisblad. Heb je gekozen voor betaling per jaar? Dan rekenen wij geen opslag.

5.2 Wat gebeurt er met de premie en de voorwaarden als je je contract verlengt?

Loopt jouw contracttermijn af? Dan sturen wij je minimaal twee maanden voor het einde van de contracttermijn een verlengingsvoorstel. Hierin geven we aan wat jouw nieuwe premiepercentage wordt. Dit kan hoger, lager of gelijk zijn aan jouw huidige premiepercentage.

Het kan voor ons nodig zijn om de premie en/of voorwaarden van je verzekering te veranderen. In het verlengingsvoorstel leggen wij je uit waarom we de verandering nodig vinden, wat we veranderen en per wanneer.

Waarom veranderen wij de premie en/of voorwaarden? Dit doen wij bijvoorbeeld:

- a. door ontwikkelingen in jouw bedrijfssituatie, zoals een verandering in de uitkeringen;
- b. als de premie-inkomsten niet meer voldoende zijn om de uitkeringen te betalen of deze verzekering te laten renderen;
- c. vanwege wijzigingen in wet- en regelgeving;
- d. als we deze verzekering en/of de premiesystematiek aanpassen;
- e. vanwege economische of maatschappelijke ontwikkelingen.

Ben je het eens met het verlengingsvoorstel en de eventuele wijziging in de premie en/of de voorwaarden? Dan hoef je niets te doen. De verzekering loopt dan vanaf de verlengingsdatum automatisch door met de (eventueel) gewijzigde premie en/of voorwaarden.

Ben je het niet met het voorstel en de wijzigingen eens? Dan kun je de verzekering opzeggen. Dit kun je doen tot één maand nadat je ons verlengingsvoorstel hebt ontvangen. De verzekering stopt dan op de dag dat je contract afloopt.

5.3 Kunnen we de premie en voorwaarden tussentijds aanpassen?

Het kan voor ons nodig zijn om de premie en/of de voorwaarden van je verzekering te veranderen. Dit is mogelijk bij verlenging van de verzekering of tussentijds. Wat de regels zijn bij verlenging van de verzekering, lees je in [artikel 5.2](#). Als we de premie en/of de voorwaarden tussentijds wijzigen, geldt het volgende.

In bijzondere gevallen kunnen wij de premie en/of voorwaarden tussentijds veranderen. Dit doen wij alleen in gevallen waarin we niet tot de verlengingsdatum kunnen wachten met de wijziging. Bijvoorbeeld omdat dit ernstige financiële gevolgen voor ons heeft of omdat wetgeving ons daartoe verplicht. Dat doen we dan bij alle verzekeringen van eenzelfde soort, voor alle klanten of voor een geselecteerde groep klanten.

Als we de premie en/of de voorwaarden van jouw verzekering veranderen, laten wij je dat altijd twee maanden van tevoren weten. Ook leggen wij je uit waarom we de verandering nodig vinden, wat we veranderen en per wanneer.

Ben je het eens met de wijziging? Dan hoef je niets te doen. De verzekering loopt dan vanaf de wijzigingsdatum automatisch door met de gewijzigde premie en/of voorwaarden. Ben je het niet eens met de wijziging? Dan kun je de verzekering opzeggen. Dit kan tot één maand nadat we je over de wijziging hebben geïnformeerd. De verzekering stopt dan op de datum dat de wijziging zou ingaan.

Heb je het bericht over de wijziging ontvangen, maar zeg je de verzekering niet binnen één maand op? Dan gaan we ervan uit dat je instemt met de wijziging en loopt de verzekering door.

Je kunt je verzekering niet opzeggen als:

- a. de wijziging het gevolg is van veranderde wet- en/of regelgeving;
- b. we de premie verlagen, terwijl de dekking gelijk blijft;
- c. we de dekking uitbreiden, terwijl de premie hierdoor niet verandert.

5.4 Wie betaalt de premie en wanneer moet dat?

Wij vermelden jouw premie en de betalingstermijn op je polisblad. Jij betaalt als werkgever de premie aan ons. Heb je met je werknemers afgesproken dat zij (deels) de premie betalen? Dan ben jij ervoor verantwoordelijk dat die bijdrage wordt ingehouden op hun loon.

Je moet de eerste premie aan ons betalen binnen één maand nadat je de premiespecificatie hebt ontvangen. De premies die na de eerste premie volgen, moet je uiterlijk betalen voor het begin van elke betalingstermijn. Heb je bijvoorbeeld een betalingstermijn van een maand? Dan moet de premie vóór de eerste van de maand bij ons binnen zijn.

5.5 Wanneer stellen we jouw definitieve premie vast?

Bij de start van de verzekering stellen we eerst een voorlopige premie vast. Dat doen we op basis van de verzekerde lonen van jouw verzekerde werknemers, die jij vooraf aan ons hebt opgegeven. Maar in de loop van het jaar kunnen deze lonen of het aantal verzekerde werknemers veranderen. Daarom stellen we je premie achteraf definitief vast.

Om je definitieve premie te kunnen vaststellen, sturen we je aan het begin van het nieuwe verzekeringsjaar een bericht. Daarin vragen we je om binnen drie maanden aan ons door te geven:

- a. wat de verzekerde lonen van jouw verzekerde werknemers in het afgelopen verzekeringsjaar waren;

- b. welke nieuwe werknemers zich in het afgelopen verzekeringsjaar voor de verzekering hebben aangemeld binnen twee maanden nadat ze bij jou in dienst zijn getreden;
- c. welke verzekerde werknemers niet meer aan de verzekering deelnemen, bijvoorbeeld omdat zij uit dienst zijn getreden of niet meer wilden deelnemen.

Als we deze gegevens hebben ontvangen, stellen we de definitieve premie over het afgelopen jaar vast. Ook bepalen we dan jouw nieuwe voorlopige premie voor het lopende jaar.

5.6 Hoe en wanneer geef je de verzekerde lonen en werknemers aan ons door?

Wij melden jaarlijks aan jou hoe je de verzekerde lonen en je verzekerde werknemers aan ons kunt doorgeven. Dit moet je doen binnen drie maanden nadat het nieuwe verzekeringsjaar is ingegaan. Daarnaast kunnen wij je vragen om je loonstaat of loonopgave te laten controleren door een registeraccountant of accountant-administratieconsulent. We vragen je dan om de uitslag daarvan naar ons toe te sturen.

Je hoeft geen verzekerd loon op te geven voor verzekerde werknemers die op het moment van de opgave:

- a. over maximaal twee jaar de eindleeftijd bereiken die we voor deze verzekering hebben afgesproken. Je vindt deze eindleeftijd op je polisblad;
- b. een uitkering uit deze verzekering ontvangen.

Wij hebben de verzekerde lonen nodig zodat wij de definitieve premie goed kunnen vaststellen. Stuur je de gegevens niet binnen de termijn van drie maanden op? Dan rekenen wij een boete van maximaal 25% over de premie van het afgelopen verzekeringsjaar. Voor de boete geldt een minimum van € 100.

5.7 Wat als je de premie niet of niet op tijd betaalt?

Betaal je de eerste premie niet binnen één maand nadat je de premiespecificatie hebt ontvangen? Dan is de verzekering niet ingegaan en is er geen dekking. De verzekering begint op de dag nadat wij de eerste premie hebben ontvangen.

Betaal je na de eerste premie een of meer van de volgende premies niet? Dan geldt het volgende:

- a. Allereerst geven we je de kans om het bedrag alsnog te betalen. Dit moet je doen binnen veertien dagen nadat je onze herinnering hebt ontvangen. Blijkt uit je gedrag of uitspraken dat je de premie weigert te betalen, dan krijg je die kans niet en biedt de verzekering geen dekking meer voor nieuwe ziektegevallen.
- b. Heb je wel een kans gekregen, maar heb je de premie binnen veertien dagen nog niet betaald? Dan biedt de verzekering geen dekking meer. Ook betalen we dan geen uitkering aan zieke werknemers van wie de eerste ziektedag viel in de periode waarover jij geen premie hebt betaald.
- c. Als je de premie later alsnog betaalt, dan begint de dekking weer vanaf de dag waarop wij alle onbetaald gebleven premies, inclusief kosten, hebben ontvangen. Dit betekent dat werknemers die na die dag ziek worden, recht hebben op een uitkering van ons.
- d. Als je de premie na drie maanden nog steeds niet hebt betaald, dan kunnen wij de verzekering stopzetten.
- e. Alle kosten die wij maken om de premie alsnog te innen, brengen we bij jou in rekening.

5.8 Wanneer betalen wij premie aan jou terug?

Zetten wij deze verzekering tijdens de contracttermijn stop? Dan krijg je jouw vooruitbetaalde premie terug over de periode waarin de verzekering niet meer loopt. Moest je nog premie betalen over de periode waarin de verzekering nog wel liep? Dan verrekenen we dit bedrag met de terugbetaling.

Zetten we deze verzekering stop omdat jij fraude hebt gepleegd of ons hebt misleid of geprobeerd te misleiden? Dan heb je geen recht op terugbetaling van de premie.

Hoofdstuk 6 Wijzigingen in jouw bedrijfssituatie

6.1 Welke wijzigingen in jouw bedrijfssituatie moet je melden en wanneer?

Als er iets verandert in jouw bedrijfssituatie, kan dat invloed hebben op het arbeidsongeschiktheidsrisico dat we met deze verzekering dekken. Daarom vragen we je om zo'n risicowijziging zo snel mogelijk aan ons door te geven. Dit moet je uiterlijk binnen twee maanden doen nadat je bedrijfssituatie gewijzigd is. Deze verplichting geldt voor de volgende wijzigingen:

a. Wijziging van de sectoraansluiting

De Belastingdienst bepaalt bij welke sector jouw bedrijf is aangesloten voor de heffing van de premies werknemersverzekeringen. Als de Belastingdienst deze sectoraansluiting wijzigt of daarvoor een verzoek heeft ingediend, moet je dat aan ons melden. Je moet ons dan binnen twee maanden het afschrift van de beschikking van de Belastingdienst toesturen. Uit de beschikking moet blijken wat je nieuwe sectorcode is en bij welke risicopremiegroepen jouw bedrijf nu is aangesloten.

b. Wijziging van de juridische structuur van jouw bedrijf

Je moet het aan ons doorgeven als de juridische structuur van jouw bedrijf verandert. En ook als je bedrijf betrokken is bij een fusie, reorganisatie, bedrijfsovername, splitsing of andere bedrijfswijziging. Als je vanwege zo'n situatie je verzekering wilt stopzetten, dan moet je dit aan ons melden binnen twee maanden na de wijzigingsdatum. De verzekering stopt dan op de wijzigingsdatum. Dit geldt niet als je vóór de wijzigingsdatum afspraken met ons hebt gemaakt over hoe we de verzekering voortzetten en tegen welke premie en voorwaarden we dat doen.

c. Faillissement en surseance van betaling

Je moet het aan ons melden als:

- je voor jouw bedrijf surseance van betaling hebt aangevraagd;
- jouw bedrijf failliet is verklaard;
- de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen op jou van toepassing is;
- je je bedrijfsactiviteiten hebt gestaakt;
- je niet meer aan je financiële verplichtingen voldoet of kan voldoen.

d. Ander soort werk

Je moet het aan ons doorgeven als je met je bedrijf ander soort werk gaat doen. Wij bepalen dan of deze werkzaamheden een ander arbeidsongeschiktheidsrisico met zich meebrengen.

e. Verhuizing naar het buitenland.

Je moet het aan ons melden als jouw bedrijf verhuist naar het buitenland.

f. Van vrijwillige deelname naar verplichte deelname

Jouw huidige verzekering is gebaseerd op vrijwillige deelname van je werknemers. Wil je dit omzetten naar verplichte deelname, dan moet je dat aan ons doorgeven.

g. Minder werknemers dan het minimum

Voor deze verzekering geldt een minimumaantal verzekerde werknemers. Dit aantal staat op je polisblad. Is het aantal verzekerde werknemers in jouw bedrijf lager geworden dan dit minimumaantal, dan moet je dat aan ons melden.

6.2 Wat zijn de gevolgen van een risicowijziging?

Geef je één van de risicowijzigingen aan ons door die we in [artikel 6.1](#) genoemd hebben? Dan mogen wij de premie en/of de polisvoorwaarden aanpassen. Als we dat doen, krijg je binnen twee maanden een aanbod van ons.

Ga je binnen een maand akkoord met ons nieuwe aanbod, dan zetten we de verzekering voort met de gewijzigde voorwaarden en premie. Ga je niet binnen een maand akkoord, dan stopt de verzekering twee maanden nadat we ons aanbod hebben gedaan.

6.3 Wat als je een risicowijziging niet aan ons doorgeeft?

Je moet ons binnen twee maanden informeren over de risicowijzigingen die we in [artikel 6.1](#) genoemd hebben. Doe je dat niet op tijd, dan kunnen wij:

- a. tijdelijk jouw premiepercentage verhogen met maximaal 25%. Die verhoging geldt dan voor de periode die ligt tussen de datum van de risicowijziging en de datum waarop je ons informeert. We voeren deze verhoging alleen door als de risicowijziging reden is voor een premiewijziging;
- b. jouw verzekering stopzetten. Dit doen we alleen als je onze belangen hebt geschaad door de risicowijziging te laat te melden.

We verhogen je premiepercentage niet, als je niet of te laat wist van de risicowijziging. Je moet dit dan wel kunnen bewijzen.

Hoofdstuk 7 Begin en einde van de verzekering

7.1 Tot wanneer loopt je verzekering?

De ingangsdatum en de contractvervaldatum van deze verzekering staan op je polisblad. Minimaal twee maanden voor de contractvervaldatum krijg je een verlengingsvoorstel van ons. Daarna geldt het volgende:

- a. Wil je de verzekering na de eerste contracttermijn opzeggen? Geef dit dan uiterlijk één maand voor de contractvervaldatum aan ons door.
- b. Verleng je de verzekering met één jaar? Dan kun je de verzekering na de verlengdatum dagelijks stopzetten met een opzegtermijn van één maand.
- c. Verleng je de verzekering met meer dan één jaar? Dan kun je de verzekering stopzetten op de contractvervaldatum van die contracttermijn. Geef dit uiterlijk één maand voor de einddatum aan ons door.
- d. Geef je geen reactie op ons verlengingsvoorstel? Dan verlengen wij de verzekering voor één jaar. Je kunt de verzekering dan dagelijks stopzetten met een opzegtermijn van één maand.

7.2 Wanneer kun jij de verzekering tijdens de contracttermijn stopzetten?

Tijdens de contracttermijn kun je je verzekering alleen stopzetten in de volgende gevallen:

- a. Bij een overname, fusie of splitsing van je bedrijf
Je kunt de verzekering stopzetten als je bedrijf wordt overgenomen, fuseert of wordt gesplitst. Je moet je opzegging dan doorgeven binnen één maand na de overname, fusie of splitsing. Doe dat schriftelijk en stuur bewijsstukken mee. De verzekering stopt dan op de dag dat de overname, fusie of splitsing een feit is.
- b. Als je niet akkoord gaat met een aanpassing van de verzekering
Heb je een risicowijziging aan ons doorgegeven die genoemd is in [artikel 6.1](#)? Dan krijg je een voorstel van ons om de voorwaarden of het premiepercentage te wijzigen. Ga je niet met dit voorstel akkoord, dan stopt je verzekering twee maanden na ons voorstel.
- c. Als je stopt met je bedrijf of als werkgever
Je kunt de verzekering stopzetten als je stopt met je bedrijf of als je geen werknemers meer in dienst hebt. Geef dit dan schriftelijk aan ons door en stuur een bewijsstuk mee. Dat kan een bewijs van uitschrijving van de Kamer van Koophandel zijn, of een afmelding als werkgever bij de Belastingdienst. De verzekering stopt dan op de datum waarop jouw bedrijf is uitgeschreven of afgemeld. Zorg ervoor dat je opzegging twee maanden na deze datum bij ons binnen is. Als we je opzegging later ontvangen, heb je geen recht op terugbetaling van de premie over de te late periode.
- d. Als wij de polisvoorwaarden of premie in jouw nadeel wijzigen
Je kunt de verzekering stopzetten als wij deze polisvoorwaarden of je premiepercentage tijdens de contracttermijn in jouw nadeel wijzigen. Dit doen we alleen bij bijzondere omstandigheden, als het voor ons onmogelijk is om de verzekering ongewijzigd voort te zetten. In [artikel 5.3](#) lees je wat geldt wanneer wij de premie en/of de voorwaarden tussentijds wijzigen.

e. Bij surseance van betaling of schuldsanering natuurlijke personen

Je kunt de verzekering stopzetten als je voor jouw bedrijf surseance van betaling hebt gekregen. Of als de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen op jou van toepassing is. Je moet de verzekering dan opzeggen binnen één maand na de ingangsdatum van de surseance van betaling of de schuldsaneringsregeling. Stuur met je opzegging bewijsstukken mee.

7.3 Wanneer kunnen wij jouw verzekering tijdens de contracttermijn stopzetten?

Wij kunnen jouw verzekering tijdens de contracttermijn stopzetten in de volgende gevallen:

a. Bij een wijziging in jouw situatie

We kunnen je verzekering stopzetten als er sprake is van een van de wijzigingen die we in [artikel 7.2](#) hebben beschreven.

b. Bij surseance van betaling of schuldsanering natuurlijke personen

We kunnen je verzekering stopzetten als je voor jouw bedrijf surseance van betaling hebt aangevraagd. Of als de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen op jou van toepassing is. In dat geval geldt voor ons een opzegtermijn van twee maanden.

c. Bij misleiding of fraude

Als jij ons met opzet hebt misleid, kunnen wij je verzekering direct, zonder opzegtermijn, schriftelijk opzeggen. Ook hebben je werknemers dan geen recht meer op een uitkering van ons. Uitkeringen die we al aan je werknemers betaald hebben, kunnen we op jou verhalen.

Als een van jouw werknemers fraude pleegt, heeft hij geen recht meer op een uitkering. Ook kunnen wij uitkeringen terugvorderen die we eerder aan deze werknemer hebben betaald.

d. Als je de premie niet (op tijd) hebt betaald

We kunnen je verzekering stopzetten als je de premie niet (op tijd) hebt betaald, zoals beschreven in [artikel 5.7](#).

e. Bij faillissement

We kunnen je verzekering stopzetten als jouw bedrijf failliet is verklaard. De verzekering stopt dan op de dag van de faillietverklaring.

f. Als je gevraagde gegevens niet aanlevert

Om deze verzekering goed uit te voeren hebben we af en toe gegevens van je nodig. We sturen je daarvoor een verzoek met een termijn erbij. We kunnen de verzekering stopzetten als je de gevraagde gegevens ondanks meerdere verzoeken niet (volledig) op tijd aanlevert. Voorbeelden van deze gegevens zijn:

- de jaarlijkse loonopgave van je werknemers;
- arbeidsongeschiktheidsmeldingen.

g. Als de verzekering niet (meer) aan de wetgeving voldoet

Als de verzekering niet (meer) aan de wetgeving voldoet, dan informeren wij je hier schriftelijk over. We kunnen de verzekering dan stopzetten of wijzigen.

7.4 Wanneer is jouw werknemer niet meer verzekerd?

Jouw werknemer is niet meer verzekerd op de dag dat:

- a. het dienstverband tussen jou en je werknemer is gestopt;
- b. je werknemer niet meer valt onder het begrip werknemer van deze polisvoorwaarden;
- c. je werknemer geen WGA-uitkering (meer) kan aanvragen;
- d. je werknemer de eindleeftijd bereikt die we voor deze verzekering hebben afgesproken. Je vindt deze eindleeftijd op je polisblad;
- e. je werknemer overlijdt;
- f. de verzekering tussen jou en ons is beëindigd.
- g. je werknemer niet meer wil deelnemen aan deze verzekering.

Hoofdstuk 8 Slotbepalingen

8.1 Voorkom ongeldigheid, geef ons de juiste informatie door

Voor de verzekering gaan we uit van de gegevens die jij of je adviseur aan ons doorgeeft. Hebben wij de verkeerde of onvolledige informatie gekregen? Dan heeft je werknemer misschien geen recht op de uitkering. Wij hebben het recht de verzekering stop te zetten, als je ons met opzet misleidt. Dat geldt ook als wij met de juiste gegevens de verzekering niet zouden hebben gesloten.

8.2 (Inter)nationale wet- en regelgeving

8.2.1 Opschortende voorwaarde bij het sluiten van de verzekering

Wij moeten voldoen aan de wet- en regelgeving vanuit de Sanctiewet. Daarom geldt er een opschortende voorwaarde voor je verzekering. De opschortende voorwaarde luidt: de overeenkomst komt alleen tot stand als uit toetsing niet blijkt dat het verboden is om op grond van Sanctiewet- of regelgeving financiële diensten te verlenen voor of aan jou of andere belanghebbenden.

Verleen je onvoldoende medewerking aan het vaststellen van de uiteindelijk belanghebbende, waardoor wij de toetsing niet kunnen uitvoeren? Ook dan doen we een beroep op de opschortende voorwaarde.

Onder 'andere belanghebbenden' verstaan wij:

- verzekerden (werknemers), medeverzekerden en andere (rechts)personen die voordeel zouden kunnen hebben bij het bestaan van de verzekering;
- als je een rechtspersoon bent de persoon (natuurlijk of rechtspersoon) onder wiens zeggenschap je staat;
- als je een rechtspersoon bent, een houder van meer dan 25% van de aandelen;
- vertegenwoordigers en gemachtigden van jouw bedrijf;
- uiteindelijk financieel belanghebbenden bij jouw bedrijf.

Wij toetsen na het afsluiten van de verzekering of jij of andere belanghebbenden voorkomen op een nationale of internationale sanctielijst. Komt niemand voor op een sanctielijst? Dan is de overeenkomst geldig vanaf ingangsdatum die op de polis staat. Komen jij of andere belanghebbenden wel voor op een sanctielijst? Of verleen je onvoldoende medewerking aan het vaststellen van de uiteindelijk belanghebbende? Dan informeren wij je daarover schriftelijk. In ons bericht lees je welke gevolgen dit heeft voor je verzekering. Wij doen dit in ieder geval binnen 10 dagen nadat wij de polis hebben verzonden.

8.2.2 Toetsing Sanctiewet tijdens de looptijd van je verzekering

Wij moeten voldoen aan de wet- en regelgeving vanuit de Sanctiewet. Daarom toetsen wij gedurende de looptijd van de verzekering regelmatig of jij of andere belanghebbenden voorkomen op een nationale of internationale sanctielijst.

Verbieden wet- en regelgeving ons om je vanaf een bepaalde datum te verzekeren? Dan is deze verzekering vanaf die datum niet van kracht. Verbieden wet- en regelgeving ons om vanaf een bepaalde datum een schade aan je te vergoeden of een vergoeding aan je te betalen? Dan vergoeden wij geen schade of betalen wij geen vergoeding aan je vanaf die datum. Verbieden wet- en regelgeving ons om vanaf een bepaalde datum schade te vergoeden of een vergoeding te betalen aan specifieke derden? Dan vergoeden wij of betalen wij vanaf die datum geen schade of vergoeding aan deze derden. Wij kunnen hiertoe ook niet worden verplicht, als de sancties worden opgeheven en de schade of het recht op vergoeding is ontstaan in de periode dat jij of andere belanghebbenden op een sanctielijst stonden.

Wij hebben ook geen verplichting tot het verlenen van dekking of het betalen van schade of een vergoeding als je:

- geen medewerking verleent aan het vaststellen van de uiteindelijk belanghebbende, bijvoorbeeld door het niet invullen van een UBO-formulier;
- een rechtspersoon bent en onder zeggenschap staat van een persoon (natuurlijk of rechtspersoon) die op de sanctielijst voorkomt;
- een rechtspersoon bent, waarvan een houder met meer dan 25% van de aandelen voorkomt op een sanctielijst.

In al deze gevallen mogen wij de verzekering tijdens de contracttermijn stoppen. Wij hanteren daarbij een opzegtermijn van 2 maanden. Wij informeren je daarover schriftelijk. In ons bericht staat waarom en vanaf welke datum de verzekering stopt.

8.3 Wanneer vragen wij om jouw werknemersgegevens?

Wij kunnen je op elk moment vragen om ons een overzicht te sturen van jouw werknemersbestand. Daarin staan van elke werknemer de volgende gegevens: naam, geboortedatum, geslacht, werknemersregistratienummer, datum indiensttreding, datum uitdiensttreding, soort dienstverband en jaarloon.

8.4 Waarvoor gebruiken we de gegevens van jou en je werknemers?

Bij de aanvraag, uitvoering of wijziging van jouw verzekering vragen wij om (persoons)gegevens van jou en je werknemers. Dit kan bijvoorbeeld gaan om: geboortedatum, geslacht en jaarloon. We gebruiken deze gegevens voor het:

- a. afsluiten en uitvoeren van jouw verzekering;
- b. beheren van de relaties die uit de verzekering voortvloeien;
- c. vergroten van ons klantenbestand;
- d. voor het uitvoeren van statistische analyses;
- e. voldoen aan wettelijke verplichtingen;
- f. beschermen van de veiligheid en integriteit van de financiële sector, onze organisatie, medewerkers en cliënten.

Op de verwerking van de persoonsgegevens zijn de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en de Gedragscode Verwerking Persoonsgegevens Verzekeraars van toepassing. Je kunt de Gedragscode Verwerking Persoonsgegevens Verzekeraars inzien op www.verzekeraars.nl. Daarnaast hebben wij onze eigen Privacy statement. Deze vind je op onze website www.nn.nl/Privacy.

8.5 Geven we je gegevens ook aan anderen door?

We registreren gegevens van jou en je werknemers in het Centraal Informatie Systeem (CIS) van de verzekeringsmaatschappijen die in Nederland werken. Ook raadplegen we jouw gegevens in dit systeem. Dat doen we om risico's te beheersen en fraude te voorkomen en te beperken. Het systeem wordt beheerd door Stichting CIS.

Als we gegevens van jou of jouw werknemers vastleggen bij Stichting CIS, dan informeren we jou of je werknemers daar schriftelijk over. Meer informatie over Stichting CIS en het privacyreglement van de stichting zijn te vinden op www.stichtingcis.nl.

8.6 Wie is aansprakelijk voor de gevolgen van wetswijzigingen?

Het kan gebeuren dat jouw werknemer een lagere uitkering ontvangt door een wetswijziging of door een wijziging van de wettelijk verplichte inhoudingen op uitkeringen. In dat geval zijn we niet aansprakelijk voor de gevolgen daarvan.

Het kan ook gebeuren dat de verzekering niet (meer) aan de wetgeving voldoet. In dat geval informeren wij jou hier schriftelijk over. We kunnen de verzekering dan stopzetten of wijzigen.

8.7 Welk recht is op deze verzekering van toepassing?

Op deze verzekering is het Nederlands recht van toepassing.

8.8 Welke beperkingen gelden er voor deze verzekering?

Voor alle lopende en toekomstige uitkeringen uit deze verzekering geldt, dat het niet toegestaan is:

- a. de uitkering af te kopen;
- b. de uitkering als borg te gebruiken voor een lening;
- c. de uitkering te verkopen aan iemand anders;
- d. de uitkering over te dragen aan iemand anders;
- e. de uitkering te gebruiken als onderpand.

Wij kunnen alleen meewerken aan een beslaglegging op een uitkering als die beslaglegging wettelijk is toegestaan. In dat geval kunnen wij de kosten voor de beslaglegging bij de werknemer in rekening brengen of deze kosten verrekenen met de uitkering.

8.9 Wat doen wij bij fraude?

Wij gaan ervan uit dat jij en je werknemer ons juist en volledig informeren. Doe je dat opzettelijk en doelbewust niet? Dan fraudeer je. Bijvoorbeeld als je ons onjuiste gegevens stuurt als je een verzekering aanvraagt of ons om vergoeding van schade vraagt. Wij doen onderzoek als er aanwijzingen zijn dat je fraudeert. Bij dit onderzoek volgen wij de Gedragscode Persoonlijk Onderzoek van het Verbond van Verzekeraars (zie www.verzekeraars.nl) en de richtlijnen van Nationale-Nederlanden en haar dochterbedrijven.

Heb je gefraudeerd? Dan kunnen wij de volgende maatregelen nemen:

- de verzekering stoppen;
- andere verzekeringen, leningen en rekeningen stoppen die je hebt bij Nationale-Nederlanden of bedrijfsonderdelen van Nationale-Nederlanden;
- geen schade (meer) vergoeden, of de schade niet volledig vergoeden.
- besluiten dat je een al ontvangen vergoeding voor schade, de kosten die daarmee samenhangen en de onderzoekskosten moet terugbetalen;
- aangifte doen bij de politie;
- je gegevens registreren in interne en externe (waarschuwings)systemen, zoals de database van de Stichting CIS. Hierbij houden wij ons aan het Protocol Incidentenwaarschuwingssysteem Financiële Instellingen (PIFI). Dit protocol is goedgekeurd door de Autoriteit Persoonsgegevens (AP).

Al deze maatregelen zorgen ervoor dat je niet teveel betaalt, omdat anderen verkeerd omgaan met hun verzekering, lening of rekening. Wil je meer weten over ons fraudebeleid? Kijk dan op www.nn.nl/fraudebeleid.

8.10 Wat kun je doen als je een klacht hebt?

Heb je een klacht over de inhoud of uitvoering van deze verzekering, dan horen wij dat graag. Je kunt ons hiervoor bellen of een klachtenformulier invullen op onze website. Kijk voor meer informatie op www.nn.nl/contact.

Voor je verzekerde werknemer geldt dat als hij een klacht heeft over de inhoud of uitvoering van deze verzekering dan kan je werknemer dit doorgeven via www.nn.nl/contact. Is de werknemer niet tevreden over onze afhandeling van zijn klacht? Dan kan je werknemer een klacht indienen bij het Klachteninstituut Financiële dienstverlening (KiFid). Kijk daarvoor op www.kifid.nl/klacht-indienen. Als jij of je werknemer geen gebruik wil maken van deze mogelijkheden van klachtbehandeling, kunnen jij of je werknemer de zaak natuurlijk ook voorleggen aan de bevoegde Nederlandse rechter.

Aanvullende dekking Inkomenscompensatie

Bij de verzekering WGA Hiaat Aanvullingszekerheid Uitgebreid kun je kiezen voor de aanvullende dekking Inkomenscompensatie. Als je deze dekking hebt meeverzekerd, dan staat dit op je polisblad. Hieronder lees je wat deze dekking inhoudt.

Hoofdstuk 9 Inkomenscompensatie

9.1 Wat houdt de dekking Inkomenscompensatie in?

De dekking Inkomenscompensatie vult het inkomen aan van werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn verklaard door UWV. Deze werknemers ontvangen maximaal één jaar een uitkering van 25% van het verzekerd loon.

Rekenvoorbeeld

In het onderstaande rekenvoorbeeld zie je hoe we de uitkering berekenen. Alle bedragen in dit voorbeeld zijn bruto per jaar:

- Het verzekerd loon van de werknemer is € 40.000.
- De werknemer is 20% arbeidsongeschikt en krijgt geen uitkering van UWV.

Welke uitkering krijgt de werknemer?

- We berekenen de uitkering als volgt: $25\% \times$ het verzekerd loon van de werknemer.
- In dit voorbeeld is onze uitkering: $25\% \times € 40.000 = € 10.000$, met een uitkeringsduur van één jaar.

9.2 Wanneer krijgt jouw werknemer een uitkering uit de dekking Inkomenscompensatie?

Is jouw werknemer na twee jaar ziekte nog niet (volledig) aan het werk en heeft hij de **wachttijd voor de WIA** doorlopen? Dan stelt UWV op de eerste dag na die wachttijd het arbeidsongeschiktheidspercentage van jouw werknemer vast. Is dit percentage minder dan 35%, dan heeft hij recht op een uitkering uit deze dekking.

De wachttijd voor de WIA duurt minimaal 104 weken en gaat in op de eerste ziektedag van een werknemer. Daarbij telt UWV verschillende ziekteperioden bij elkaar op. Als UWV de wachttijd heeft verlengd, dan geldt die verlengde wachttijd.

9.3 Wanneer gaat de uitkering uit de dekking Inkomenscompensatie in?

De uitkering gaat in op de eerste dag van de maand na het einde van de wachttijd voor de WIA.

9.4 Wat is de hoogte en duur van de uitkering uit de dekking Inkomenscompensatie?

Wij stellen de hoogte en de duur van de uitkering als volgt vast:

- a. We baseren de uitkering op het gemiddelde verzekerd loon dat de werknemer verdiende in de twaalf maanden voor zijn eerste ziektedag.
- b. Werkte de werknemer korter dan twaalf maanden voor jou op het moment dat hij ziek werd? Dan rekenen we het verzekerd loon om naar een jaarloon, alsof de werknemer wel twaalf maanden voor jou heeft gewerkt.
- c. We berekenen de uitkering met de formule: $25\% \times$ het verzekerd loon van de werknemer.
- d. We bepalen de uitkering op jaarbasis en verdelen het bedrag over twaalf maanden per kalenderjaar.
- e. We betalen de uitkering maandelijks aan jouw werknemer uit. Daarbij houden we rekening met de wettelijke inhoudingen.
- f. Jouw werknemer krijgt de uitkering maximaal één jaar.

9.5 Wanneer stopt de uitkering uit de dekking Inkomenscompensatie?

De uitkering stopt:

- a. op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin de arbeidsongeschiktheid van jouw werknemer is beëindigd; of
- b. op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin jouw werknemer recht heeft gekregen op een WIA-uitkering; of
- c. op het moment dat jouw werknemer de uitkering twaalf maanden heeft ontvangen; of
- d. op de eerste dag van de maand waarop jouw werknemer de eindleeftijd of (als dat eerder is) de AOW-leeftijd bereikt.

9.6 Wanneer krijgt jouw werknemer opnieuw recht op een uitkering?

Heeft jouw werknemer korter dan een jaar een uitkering uit deze dekking ontvangen? En verklaart UWV hem later opnieuw voor minder dan 35% arbeidsongeschikt? Dan krijgt jouw werknemer opnieuw een uitkering, totdat hij de uitkering in totaal twaalf maanden heeft ontvangen. Dit geldt zolang jouw werknemer bij ons verzekerd is.

Heeft jouw werknemer een jaar lang een uitkering uit deze dekking ontvangen? Dan komt hij opnieuw voor een uitkering in aanmerking als:

- hij de wachttijd voor de WIA nogmaals heeft doorlopen; en
- UWV hem daarna opnieuw voor minder dan 35% arbeidsongeschikt heeft verklaard.

9.7 Wordt de uitkering uit de dekking Inkomenscompensatie jaarlijks verhoogd?

UWV verhoogt jaarlijks in januari en juli het verzekerd loon waarop de WIA-uitkeringen worden gebaseerd. Dit gebeurt met een bepaald percentage. Dit geldt niet voor het verzekerd loon waarop wij de uitkering uit de dekking Inkomenscompensatie baseren. Dit loon wordt niet twee keer per jaar verhoogd met het percentage dat UWV hanteert.

Aanvullende dekking Inkomenscompensatie Meerjarig

Bij de verzekering WGA Hiaat Aanvullingszekerheid Uitgebreid kun je kiezen voor de aanvullende dekking Inkomenscompensatie Meerjarig. Als je deze dekking hebt meeverzekerd, dan staat dit op je polisblad. Hieronder lees je wat deze dekking inhoudt.

Hoofdstuk 10 Inkomenscompensatie Meerjarig

10.1 Wat houdt de dekking Inkomenscompensatie Meerjarig in?

De dekking Inkomenscompensatie Meerjarig vult het inkomen aan van werknemers die minimaal 15% en minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn verklaard door UWV. Deze werknemers ontvangen een uitkering voor de periode die op jouw polisblad staat. De hoogte van de uitkering hangt af van:

- a. het verzekerd loon van de werknemer;
- b. het dekkingspercentage dat jij met ons hebt afgesproken. Dit vind je op je polisblad;
- c. het arbeidsongeschiktheidspercentage van je werknemer zoals vastgesteld in de beschikking van UWV.

Rekenvoorbeeld

In het onderstaande rekenvoorbeeld zie je hoe we de uitkering berekenen. Alle bedragen in dit voorbeeld zijn bruto per jaar:

- Het verzekerd loon van de werknemer is € 40.000.
- De werknemer is 20% arbeidsongeschikt en krijgt geen uitkering van UWV.
- Het dekkingspercentage is 100%.
- De uitkeringsduur is vijf jaar.

Welke uitkering krijgt de werknemer?

- We berekenen de uitkering als volgt: arbeidsongeschiktheidspercentage x dekkingspercentage x het verzekerd loon van de werknemer.
- In dit voorbeeld is onze uitkering voor het eerste jaar: $20\% \times 100\% \times € 40.000 = € 8.000$.
- Wij verhogen jaarlijks in januari en juli het verzekerd loon met hetzelfde percentage als waarmee UWV het loon verhoogt.

10.2 Wanneer krijgt jouw werknemer een uitkering uit de dekking Inkomenscompensatie Meerjarig?

Is jouw werknemer na twee jaar ziekte nog niet (volledig) aan het werk en heeft hij de wachttijd voor de WIA doorlopen? Dan stelt UWV op de eerste dag na die wachttijd zijn arbeidsongeschiktheidspercentage vast. Is dit percentage minimaal 15% en minder dan 35%, dan heeft jouw werknemer recht op een uitkering uit deze dekking.

De wachttijd voor de WIA duurt minimaal 104 weken en gaat in op de eerste ziektedag van een werknemer. Daarbij telt UWV verschillende ziekteperiodes bij elkaar op. Als UWV de wachttijd heeft verlengd, dan geldt die verlengde wachttijd.

10.3 Wanneer gaat de uitkering uit de dekking Inkomenscompensatie Meerjarig in?

De uitkering gaat in op de eerste dag van de maand na het einde van de wachttijd voor de WIA.

10.4 Wat is de hoogte en duur van de uitkering uit de dekking Inkomenscompensatie Meerjarig?

Wij stellen de hoogte en de duur van de uitkering als volgt vast:

- a. We baseren de uitkering op het gemiddelde verzekerd loon dat de werknemer verdiende in de twaalf maanden voor zijn eerste ziektedag.
- b. Werkte de werknemer korter dan twaalf maanden voor jou op het moment dat hij ziek werd? Dan rekenen we het verzekerd loon om naar een jaarloon, alsof de werknemer wel twaalf maanden voor jou heeft gewerkt.
- c. We berekenen de uitkering met de formule:
verzekerd loon x dekkingspercentage x arbeidsongeschiktheidspercentage.
- d. Je werknemer krijgt de uitkering voor de termijn die op jouw polisblad staat vermeld.

10.5 Wanneer stopt de uitkering uit de dekking Inkomenscompensatie Meerjarig?

De uitkering stopt:

- a. op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin jouw werknemer minder dan 15% arbeidsongeschikt is geworden; of
- b. op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin jouw werknemer recht heeft gekregen op een WIA-uitkering; of
- c. op het moment dat jouw werknemer de uitkering heeft ontvangen voor de periode die op jouw polisblad staat; of
- d. op de eerste dag van de maand waarop jouw werknemer de eindleeftijd of (als dat eerder is) de AOW-leeftijd bereikt.

10.6 Wanneer krijgt jouw werknemer opnieuw recht op een uitkering?

Heeft jouw werknemer een uitkering uit deze dekking ontvangen voor een periode die korter is dan de termijn die op jouw polisblad staat? En verklaart UWV hem later opnieuw voor minimaal 15% en minder dan 35% arbeidsongeschikt? Dan krijgt jouw werknemer opnieuw een uitkering totdat de afgesproken uitkeringsduur is bereikt. Dit geldt zolang jouw werknemer bij ons verzekerd is.

Heeft jouw werknemer een uitkering ontvangen voor de hele termijn die op jouw polisblad staat? Dan komt hij opnieuw voor een uitkering in aanmerking als:

- hij de wachttijd voor de WIA nogmaals heeft doorlopen; en
- UWV hem daarna opnieuw voor minimaal 15% en minder dan 35% arbeidsongeschikt heeft verklaard.

Bijlage I Begrippenlijst

Arbeidsongeschikt

Een werknemer is arbeidsongeschikt als hij volgens de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) door ziekte of een handicap zijn (vroegere) werkzaamheden niet meer of niet volledig meer kan uitvoeren.

Eerste ziektedag

De eerste dag waarop een werknemer wegens ziekte niet heeft gewerkt of is gestopt met werken tijdens de werktijd.

Gedeeltelijk arbeidsongeschikt

Een werknemer is gedeeltelijk arbeidsongeschikt als UWV oordeelt dat hij:

- door zijn ziekte of handicap minimaal 35% minder kan verdienen; en
- niet volledig arbeidsongeschikt is; en
- recht heeft op een WGA-uitkering.

Jij / je / jou / jouw

De werkgever die deze verzekering heeft afgesloten, ook wel de verzekeringnemer genoemd.

Nieuw loon

Het loon dat een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer verdient met werk dat hij nog doet. Dit loon bedraagt maximaal het maximum premieloon.

Maximum premieloon

Het maximumbedrag aan loon waarover je de premies voor de werknemersverzekeringen betaalt.

Premiepercentage

Het percentage dat je betaalt aan premie over het totaal van de verzekerde jaarlonen van jouw werknemers. Dit percentage staat op jouw polisblad.

Re-integratiebedrijf

Een deskundige (arbo)dienstverlener, zoals bedoeld in de Arbeidsomstandighedenwet, die wij hebben goedgekeurd.

Deze dienstverlener helpt jou bij:

- de begeleiding van arbeidsongeschikte werknemers;
- de uitvoering van de verplichtingen uit de Wet verbetering poortwachter;
- het re-integratieproces van arbeidsongeschikte werknemers.

UWV

Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen

Verzekerd loon

Het loon dat jij betaalt aan jouw werknemer, waarover premie voor de werknemersverzekeringen wordt geheven. Het verzekerd loon kan niet hoger zijn dan het maximum premieloon.

Verzekeringnemer

De werkgever die deze verzekering voor zijn werknemers is aangegaan en die als zodanig op het polisblad staat vermeld onder naam bedrijf.

Wachttijd voor de WIA

De periode dat een werknemer ziek moet zijn, voordat hij recht krijgt op een WGA-uitkering. Deze wachttijd is minimaal 104 weken en gaat in op de eerste ziektedag. Daarbij telt UWV verschillende ziekteperiodes bij elkaar op. Als UWV de wachttijd heeft verlengd, dan geldt die verlengde wachttijd.

Werknemer

Een persoon met wie jij een arbeidsovereenkomst of een vergelijkbare arbeidsverhouding hebt. Hiervoor ontvangt deze persoon loon. Daarnaast staat hij in de loonaangifte bij de Belastingdienst vermeld voor de afdracht van de premies voor de werknemersverzekeringen.

WGA

Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten.

WGA-uitkering

De loongerelateerde uitkering, loonaanvullingsuitkering of vervolguitering vanuit de regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA).

WIA

Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

WIA-maandloon

Het gemiddelde maandinkomen dat jouw werknemer verdiende voordat hij (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt werd. Het WIA-maandloon wordt vastgesteld door UWV. UWV stelt op basis hiervan de WIA-uitkering vast.

WIA-beschikking

Elke niet-medische beschikking van UWV over de toekenning, wijziging, weigering, opschorting of intrekking van het recht op een WIA-uitkering of over de hoogte ervan.

WIA-uitkering

De uitkering die een werknemer van UWV krijgt volgens de regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA) of de regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsgeschikten (IVA).

Wij / we / ons / onze

Nationale-Nederlanden Schadeverzekering Maatschappij N.V.

Ziekte

De ongeschiktheid van een werknemer om arbeid te verrichten, door ziekte of een ongeval. Wij gebruiken de term 'ziekte' als het gaat om de periode voordat een WIA-uitkering ingaat.