



**FGD Assuradeuren**

**Voorwaarden**

**Verzuim Stop Loss  
Inkomensverzekeringen  
FGD-A 2017-1**



## **Inhoudsopgave**

Algemene voorwaarden	3
Artikel 1 Begripsomschrijvingen	3
Artikel 2 De grondslag van uw Verzuim Stop Loss verzekering	4
Artikel 3 Dekking en vergoeding	4
Artikel 4 Einde van de vergoeding	6
Artikel 5 Medewerkersbestand actueel houden	7
Artikel 6 Verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid	8
Artikel 7 Premie en eigen risico	10



## **Algemene voorwaarden**

In uw polis, de algemene voorwaarden en deze voorwaarden leest u welke rechten en plichten u kunt ontleen aan de Verzuimverzekering Stop Loss (eigen risico in geld).

In de algemene voorwaarden van uw verzuimverzekering Stop Loss staan de onderwerpen beschreven die voor iedere verzekering geldt. In deze verzuimvoorwaarden vindt u de onderwerpen die alleen voor de Verzuim Stop Loss verzekering (eigen risico in geld) van toepassing zijn. Wijken de bepalingen in deze verzuimvoorwaarden af van de algemene voorwaarden? Dan gelden de bepalingen van de Verzuim Stop loss verzekering (eigen risico in geld).

Definitie verzekerings-  
overeenkomst

Deze overeenkomst beantwoordt, tenzij partijen uitdrukkelijk anders zijn overeengekomen, aan het vereiste van onzekerheid als bedoeld in artikel 7:925 BW, als en voor zover de schade op vergoeding waarvan aanspraak wordt gemaakt, het gevolg is van een gebeurtenis waarvan voor partijen ten tijde van het sluiten van de verzekering onzeker was dat daaruit voor de verzekerde schade was ontstaan dan wel naar de normale loop van omstandigheden nog zou ontstaan.

Mededelingsplicht

Verzekeringnemer is verplicht om voor het sluiten van de overeenkomst aan verzekeraar alle feiten mede te delen die hij kent of behoort te kennen en waarvan hij weet of behoort te begrijpen dat die van belang (kunnen) zijn voor de acceptatiebeslissing van de verzekeraar. Als niet of niet volledig aan de mededelingsplicht is voldaan, kan dat ertoe leiden dat het recht op uitkering wordt beperkt of zelfs vervalt. Als met opzet tot het misleiden van verzekeraar is gehandeld of deze bij kennis omtrent de ware stand van zaken de verzekering niet zou hebben gesloten, heeft verzekeraar ook het recht de verzekering op te zeggen.

## **Artikel 1 Begripsomschrijvingen**

- 1.1 Arbeidsongeschikt De verzekerde is arbeidsongeschikt als hij door een ongeval, ziekte of gebrek niet het werk kan doen dat in zijn arbeidsovereenkomst staat.
- 1.2 Loondoorbetalingsplicht Uw verplichting om het loon van een arbeidsongeschikte medewerker maximaal 104 weken door te betalen. Hoeveel procent van het loon u moet doorbetalen, is vastgelegd in:
- het Burgerlijk Wetboek;
  - de cao die op u en uw medewerkers van toepassing is;
  - de arbeidsovereenkomst die u met uw medewerkers heeft afgesloten.
- 1.3 Dekkingspercentage Het percentage van het verzekerde loon dat we aan u vergoeden als de verzekerde arbeidsongeschikt is. De dekkingspercentages mogen niet hoger zijn dan wat u op grond van de loondoorbetalingsplicht aan uw arbeidsongeschikte verzekerde moet betalen.
- U vindt de verzekerde dekkingspercentages op uw polisblad.
- 1.4 Eigen risico Het deel van de vergoedingen voor arbeidsongeschikte verzekerden dat voor uw eigen rekening blijft. We berekenen uw eigen risico na afloop van elk verzekeringsjaar. Dat doen we door uw eigen risico percentage te vermenigvuldigen met de verzekerde loonsom in dat jaar. U vindt uw eigen risico percentage op uw polisblad.
- 1.5 Werkgeverslasten Kosten die boven op het verzekerde loon komen. Werkgeverslasten bestaan uit:
- standaard werkgeverslasten: de vaste werkgeverspremies voor de werknemersverzekeringen en de premie Zorgverzekeringswet;
  - extra werkgeverslasten: de overige werkgeverslasten, zoals de variabele werkgeverspremie voor de werknemersverzekeringen en het werkgeversdeel van de pensioenpremie.



## FGD Assuradeuren

Als u werkgeverslasten heeft meeverzekerd, ziet u op uw polisblad om welke werkgeverslasten het gaat en voor welk percentage u deze heeft meeverzekerd.

- 1.6 Passende arbeid Al het werk dat, gezien zijn specifieke situatie, in redelijkheid aan een arbeidsongeschikte verzekerde kan worden opgedragen, tenzij dat om lichamelijke, geestelijke of sociale redenen niet van hem kan worden gevraagd.
- 1.7 Loonwaarde Het loon dat in redelijkheid kan worden toegekend aan de passende arbeid die een arbeidsongeschikte verzekerde verricht.
- 1.8 Bedrijfsarts Een arts die als bedrijfsarts staat ingeschreven in het BIG-register van de Koninklijke Nederlandsche Maatschappij tot bevordering der Geneeskunst (KNMG).
- 1.9 BIG Beroepen in de Individuele Gezondheidszorg.

## Artikel 2 De grondslag van uw Verzuim Stop Loss verzekering (eigen risico in geld)

- 2.1 Verwachte arbeidsongeschiktheid Als arbeidsongeschiktheid van een medewerker te verwachten is Raakt een medewerker binnen zes maanden na de start van de verzekering of van zijn dienstverband arbeidsongeschikt? En was zijn gezondheidstoestand bij de start van de verzekering of van zijn dienstverband al zodanig dat u de arbeidsongeschiktheid had kunnen verwachten? Dan kunnen we de vergoeding tijdelijk of blijvend, geheel of gedeeltelijk weigeren.
- Had u direct voor de start van de verzekering een soortgelijke verzekering als deze verzekering, dan is bovenstaande bepaling bij de start van de verzekering niet van toepassing. De bepaling is wel altijd van toepassing bij nieuwe medewerkers.

## Artikel 3 Dekking en vergoeding

- 3.1 Doel Wat is het doel van uw Verzuim Stop Loss verzekering (eigen risico in geld)? De Verzuim Stop Loss verzekering (eigen risico in geld) heeft als doel om u een vergoeding te geven voor het loon dat u moet doorbetalen aan arbeidsongeschikte verzekerden, voor zover het totaal aan vergoedingen in het verzekeringsjaar hoger is dan uw eigen risico.
- 3.2 Wanneer vergoeding Wanneer heeft u recht op een vergoeding? U heeft recht op een vergoeding voor de verzekerde als aan alle volgende voorwaarden is voldaan:
- de verzekerde is arbeidsongeschikt;
  - de arbeidsongeschiktheid valt binnen de looptijd van deze verzekering;
  - er is aan de algemene voorwaarden en deze verzuimvoorwaarden voldaan.
- 3.3 Vaststellen vergoeding Hoe wordt uw recht op een vergoeding vastgesteld? Uw bedrijfsarts beoordeelt of de verzekerde arbeidsongeschikt is en in hoeverre de verzekerde beperkt is in het verrichten van zijn werkzaamheden. Met de gegevens van de bedrijfsarts bepalen we of er recht op een vergoeding bestaat en wat de hoogte en duur hiervan is. Daarnaast beoordelen we of u en de verzekerde aan de algemene voorwaarden en deze verzuimvoorwaarden voldoen.
- 3.4 Berekenen vergoeding Hoe berekenen we de vergoeding? We berekenen de vergoeding per werkdag. Dat doen we door het verzekerde loon te delen door 260 dagen. Voor iedere werkdag dat de verzekerde arbeidsongeschikt is berekenen we dus een deel van de vergoeding.



We stellen de vergoeding als volgt vast:

- Mate van arbeidsongeschiktheid.  
Is de verzekerde volledig arbeidsongeschikt? Dan is de vergoeding voor hem gelijk aan het verzekerde loon vermenigvuldigd met het verzekerde dekkingspercentage. Heeft u de werkgeverlasten meeverzekerd? Dan verhogen we het verzekerde loon eerst met de werkgeverlasten.  
Is de verzekerde gedeeltelijk arbeidsongeschikt? Dan is de vergoeding voor hem gelijk aan de vergoeding bij volledige arbeidsongeschiktheid, vermenigvuldigd met zijn arbeidsongeschiktheidspercentage.
- Passende arbeid.  
Verricht de arbeidsongeschikte verzekerde passende arbeid? Dan bepalen we, in overleg met u, welke loonwaarde aan deze arbeid gekoppeld is. Die loonwaarde trekken we af van het verzekerde loon. De uitkomst hiervan vermenigvuldigen we met het verzekerde dekkingspercentage.
- Werk op arbeidstherapeutische basis.  
Gaat de verzekerde op arbeidstherapeutische basis aan het werk? Dan blijft de vergoeding voor maximaal vier weken gelijk aan de oorspronkelijke vergoeding. Daarna beschouwen we de arbeidstherapeutische arbeid als passende arbeid. We berekenen uw vergoeding dan zoals aangegeven bij Passende arbeid.
- Andere wettelijke uitkering.  
Heeft de verzekerde voor zijn arbeidsongeschiktheid ook recht op een wettelijke uitkering? En kunt u deze uitkering in mindering brengen op uw loondoorbetalingsplicht? Dan verlagen we uw vergoeding met het bedrag van deze uitkering.

We vergoeden nooit meer dan het loon dat u verplicht bent om door te betalen.

### 3.5 Hoe lang vergoeding

Hoe lang heeft u recht op een vergoeding?

U heeft recht op een vergoeding zolang de verzekerde arbeidsongeschikt is, maar niet langer dan 104 weken.

Elke keer dat de verzekerde arbeidsongeschikt wordt, start de periode van 104 weken opnieuw. Dat geldt niet als de verzekerde arbeidsongeschikt wordt binnen vier weken na de vorige keer dat hij arbeidsongeschikt was. In dat geval worden de dagen van zijn vorige arbeidsongeschiktheid opgeteld bij de nieuwe arbeidsongeschiktheidsperiode.

Hebben we voor de verzekerde over de volledige periode van 104 weken een vergoeding verleend? En hebben u en de verzekerde een nieuwe arbeidsovereenkomst afgesloten? Dan heeft u voor deze verzekerde opnieuw recht op een vergoeding voor een periode van 104 weken. U moet dan wel kunnen aantonen dat er een nieuwe arbeidsovereenkomst is.

### 3.6 Berekenen en betalen vergoeding

Wanneer berekenen en betalen we uw vergoeding?

Na afloop van een verzekeringsjaar stellen we uw eigen risico vast. Dat doen we door uw eigen risico percentage te vermenigvuldigen met de verzekerde loonsom over dat jaar.

Ook tellen we alle vergoedingen voor de verzekerden in dat jaar op. Is het totaal aan deze vergoedingen meer dan uw eigen risico, dan vergoeden we u het meerdere.

Na afloop ontvangt u een specificatie van de vergoeding voor de verzekerden. Is deze vergoeding hoger dan uw eigen risico, dan vindt u in de specificatie ook het bedrag dat we aan u uitbetalen.

Premieachterstand of terugbetaling

Heeft u een premieachterstand? Of hebben we u te veel betaald en een bedrag aan u teruggevraagd? Dan kunnen we de bedragen die u nog moet betalen, verrekenen met de vergoeding die u op dat moment ontvangt. In de specificatie ziet u of we bedragen hebben verrekend.



- 3.7 Overdragen rechten Is het mogelijk de rechten uit deze overeenkomst over te dragen?  
De rechten uit deze overeenkomst kunnen niet worden overgedragen, in pand worden gegeven of op een andere manier tot zekerheid dienen.

## **Artikel 4 Einde van de vergoeding**

- 4.1 Geen recht op vergoeding Wanneer heeft u geen recht (meer) op een vergoeding?  
In sommige gevallen heeft u geen recht op een vergoeding voor de verzekerde. Of houdt uw vergoeding eerder op dan u met ons heeft afgesproken. Hieronder leest u om welke situaties dat gaat.
- a) U heeft geen loondoorbetalingsplicht (meer).  
U heeft geen recht (meer) op een vergoeding voor de verzekerde als u niet (meer) verplicht bent zijn loon door te betalen.  
Dat is het geval als:
- de verzekerde niet meer arbeidsongeschikt is;
  - de verzekerde geen arbeidsovereenkomst meer met u heeft;
  - de verzekerde is overleden (in dat geval stopt de vergoeding een maand na het overlijden);
  - u in staat van faillissement bent verklaard, de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen van toepassing is verklaard of ophoudt werkgever te zijn;
  - u uw bedrijf verkoopt aan een ander bedrijf;
  - u fuseert met een ander bedrijf waarbij uw bedrijf wordt ondergebracht in dat andere bedrijf of een nieuw bedrijf;
  - de verzekerde betrokken is in een arbeidsconflict, waarbij de bedrijfsarts heeft vastgesteld dat er geen sprake is van een ziekte of gebrek met een medische oorzaak;
  - als de vrouwelijke verzekerde recht heeft op een zwangerschaps- en bevallingsverlof op grond van de WAZO.
- b) U heeft geen recht (meer) op een vergoeding op grond van de polisvoorwaarden.  
U heeft geen recht (meer) op een vergoeding voor de verzekerde, als u niet (meer) voldoet aan de algemene voorwaarden of deze verzuimvoorwaarden. Dit is het geval als:
- de verzekerde arbeidsongeschikt was op de datum waarop de verlenging van zijn arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd inging. Deze bepaling geldt niet als u kunt aantonen dat de verlenging was overeengekomen voordat de verzekerde arbeidsongeschikt werd;
  - u de premie niet volledig betaalt, niet op tijd betaalt of weigert te betalen nadat we u een herinnering hebben gestuurd;
  - de verzekerde de afgesproken eindleeftijd heeft bereikt;
  - de maximale uitkeringsduur van 104 weken is bereikt;
  - u de verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid niet nakomt;
  - u fraude heeft gepleegd of ons opzettelijk heeft misleid;
  - er sprake is van een van de uitsluitingen in artikel 4 van de algemene voorwaarden.
- 4.2 Gevolgen beëindiging Wat zijn de gevolgen voor uw vergoeding als de verzuimverzekering Stop Loss wordt beëindigd?  
Wordt de verzuimverzekering beëindigd terwijl u loon doorbetaalt aan de verzekerde die tijdens de looptijd van de verzuim Stop Loss verzekering arbeidsongeschikt is geworden? Dan heeft u vanaf de einddatum van de verzuim Stop Loss verzekering geen recht meer op een vergoeding voor het loon dat u aan deze verzekerde moet doorbetalen.



## **Artikel 5 Medewerkersbestand actueel houden**

Het is belangrijk dat we altijd de meest actuele informatie over uw medewerkers hebben. In artikel 5 van de algemene voorwaarden leest u welke wijzigingen in uw medewerkersbestand u aan ons doorgeeft. In dit artikel leest u welke medewerkers niet (direct) verzekerd kunnen worden. Ook beschrijven we wat de gevolgen zijn als u wijzigingen of andere informatie niet (op tijd) aan ons doorgeeft.

### **5.1 Welke wijzigingen doorgeven**

Welke wijzigingen in uw medewerkersbestand geeft u door?

Bij de start van de Verzuim Stop Loss verzekering meldt u al uw medewerkers bij ons aan. Komen er tijdens de looptijd van de Verzuimverzekering medewerkers bij, gaan er medewerkers uit dienst of voert u een salariswijziging door? Dan geeft u dat bij de naverrekening op.

Daarbij hebben we de volgende gegevens nodig:

- de verzekerde loonsom die u over het afgelopen jaar heeft betaald;
- een overzicht van de werknemers die afgelopen jaar bij u in dienst waren, waarbij u de volgende gegevens aanlevert:
  - NAW-gegevens
  - geslacht;
  - geboortedatum;
  - jaarsalaris per 1 januari van het nieuwe jaar;
  - datum waarop de medewerker in dienst treedt;
  - einddatum dienstverband;
  - of er sprake is van een no-riskstatus (als dit bij de start van het dienstverband niet bekend is, informeert u hiernaar zodra de overeengekomen proeftijd voorbij is).

Bedraagt een salarisverhoging meer dan 15%? Dan kunnen wij het meerdere geheel of gedeeltelijk weigeren te verzekeren.

### **5.2 Wanneer wijzigingen doorgeven**

Wanneer geeft u wijzigingen in het medewerkersbestand door?

We ontvangen de wijzigingen in het medewerkersbestand elk jaar uiterlijk op 1 april.

### **5.3 Hoe wijzigingen doorgeven**

Hoe geeft u wijzigingen in het medewerkersbestand door?

Wij vragen de gegevens jaarlijks bij u uit aan de hand van een excelbestand.

### **5.4 Gevolgen niet of te laat doorgeven**

Wat zijn de gevolgen als u een wijziging in uw medewerkersbestand niet of te laat doorgeeft?

We willen de gegevens voor de naverrekening uiterlijk 1 april hebben ontvangen. Ontvangen wij de gegevens niet op tijd? Dan schorten wij de dekking van de verzekering op. Dat betekent dat we geen vergoeding betalen zolang we de gevraagde informatie niet hebben ontvangen. Zodra we deze informatie wel hebben ontvangen, betalen we de vergoeding weer uit.

Hebben we de dekking opgeschort en ontvangen we de gevraagde informatie ondanks herinneringen nog steeds niet? Dan kunnen we de verzekering beëindigen. Als we dat doen, heeft u geen recht meer op een vergoeding.

Medewerkers die na ingangsdatum van de verzekering in dienst komen zijn automatisch meeverzekerd, onder de voorwaarden dat ze bij de eerstvolgende naverrekening na indiensttreding zijn opgenomen in het overzicht van werknemers. Is een medewerker niet opgenomen in het overzicht van werknemers, dan is hij niet verzekerd.

Dat betekent dat u geen vergoeding krijgt als u zijn loon bij arbeidsongeschiktheid moet doorbetalen.

Ontvangen we uw melding van een nieuwe medewerker later alsnog? Dan nemen we hem in de Verzuimverzekering op vanaf de datum dat hij in dienst is getreden, of – als dat later is – vanaf de ingangsdatum van de Verzuimverzekering. Vanaf die datum bent u ook premie verschuldigd voor deze



## FGD Assuradeuren

medewerker. De dekking van de Verzuimverzekering gaat echter pas in op het moment dat hij is aangemeld.

- 5.5 Extra informatie doorgeven Welke informatie geeft u nog meer door?  
Als we daarom vragen, ontvangen we het volgende van u:
- een opgave van uw verzamelloonstaat, zo nodig gecontroleerd en gewaarmerkt door een accountant;
  - een door een accountant opgesteld en gewaarmerkt verslag van de in artikel 5.1 genoemde gegevens.
- We moeten deze informatie hebben ontvangen binnen een maand nadat we u daarom hebben gevraagd.
- 5.6 Gevolgen niet of te laat doorgeven extra informatie Wat zijn de gevolgen als u gevraagde informatie niet of te laat doorgeeft?  
Hebben we uw verzamelloonstaat of een onderbouwing van uw medewerkersbestand aan u gevraagd en deze niet op tijd ontvangen? Dan schorten we de dekking van deze verzekering op. Dat betekent dat we geen vergoeding betalen, zolang we de gevraagde informatie niet hebben ontvangen. Zodra we deze informatie wel hebben ontvangen, betalen we de vergoeding weer uit.
- Hebben we de dekking opgeschort en ontvangen we de gevraagde informatie ondanks herinneringen nog steeds niet? Dan kunnen we de verzekering beëindigen. Als we dat doen, heeft u geen recht meer op een vergoeding.
- 5.7 Medewerker niet (direct) meeverzekerd Wanneer is een medewerker niet (direct) meeverzekerd?  
In de volgende gevallen is een medewerker niet (direct) meeverzekerd:
- de medewerker ontvangt op de ingangsdatum van de verzuimverzekering een WAO- of WIA-uitkering die voortkomt uit het dienstverband met u;
  - de medewerker is tijdens het dienstverband bij u minder dan 35% arbeidsongeschikt verklaard en heeft (nog) geen nieuwe arbeidsovereenkomst;
  - de medewerker is arbeidsongeschikt op de datum waarop de verlenging van zijn arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ingaat. Deze bepaling geldt niet als u kunt aantonen dat de verlenging was overeengekomen voordat de medewerker arbeidsongeschikt werd;
  - de medewerker heeft een no-riskstatus. In dat geval vergoeden we alleen het salarisdeel dat boven het maximumdagloon voor de werknemersverzekeringen uitkomt. Na een periode van vijf jaar wordt een medewerker met een no-riskstatus automatisch meeverzekerd. Wordt de no-riskstatus verlengd, dan moet u dat aan ons doorgeven. In dat geval blijft de no-riskstatus behouden.

## Artikel 6 Verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid

Hieronder geven we aan wat we van u verwachten als de verzekerde arbeidsongeschikt is. Ook geven we aan wat de gevolgen zijn als u zich hier niet aan houdt.

- 6.1 Melden arbeidsongeschiktheid Wanneer geeft u een arbeidsongeschiktheidsmelding door?  
Heeft de verzekerde zich arbeidsongeschikt gemeld, dan geeft u deze melding binnen twee werkdagen aan de met ons samenwerkende arbodienst door.  
Daarbij geeft u aan:
- wat de eerste dag was waarop de verzekerde wegens arbeidsongeschiktheid gestopt is met werken;
  - wat het percentage van zijn arbeidsongeschiktheid is;
  - of de verzekerde ook recht heeft op een wettelijke uitkering voor zijn arbeidsongeschiktheid.
- Heeft u een contract afgesloten met een arbodienst waar wij mee samen werken, dan ontvangen wij de rapportages via deze arbodienst. Heeft u een andere arbodienst dan de arbodienst waarmee wij samenwerken? Dan zorgt u





## FGD Assuradeuren

ervoor dat u de arbeidsongeschiktheidsmelding binnen twee werkdagen aan ons doorgeeft via het verzuimmeldformulier en dat wij arbo rapportages over arbeidsongeschikte verzekerden op tijd ontvangen.

### Wijzigingen doorgeven

Wijzigt het arbeidsongeschiktheidspercentage van de verzekerde of gaat hij weer (volledig) aan het werk, dan geeft u dit binnen twee werkdagen aan uw arbodienst door. Dit geldt ook als de verzekerde passende arbeid gaat verrichten of op therapeutische basis gaat werken.

### 6.2 Gevolgen geen tijdige melding

Wat zijn de gevolgen als u de melding niet op tijd doorgeeft?

Ontvangen we de arbeidsongeschiktheidsmelding niet binnen twee dagen, dan beschouwen we de dag waarop we de melding hebben ontvangen als de eerste arbeidsongeschiktheidsdag. De vergoeding voor deze verzekerde telt dus pas later mee voor het vaststellen van uw totale vergoeding over het verzekeringsjaar.

Dit geldt niet voor het vaststellen van de maximale uitkeringsduur. Daarvoor gaan we wel uit van de eerste dag waarop de verzekerde daadwerkelijk arbeidsongeschikt is geworden.

Ontvangen we de arbeidsongeschiktheidsmelding pas na drie jaar, dan heeft u voor deze verzekerde helemaal geen recht op een vergoeding. We tellen deze vergoeding dan ook niet mee voor het vaststellen van uw totale vergoeding over het verzekeringsjaar.

### 6.3 Welke informatie

Welke informatie geeft u aan ons door?

- Heeft u een andere arbodienst dan de arbodienst waarmee we samenwerken? Dan zorgt u ervoor dat we de arborapportages over arbeidsongeschikte verzekerden op tijd ontvangen.
- Als we u daarom vragen, geeft u ons alle informatie die nodig is om vast te stellen of u recht heeft op een vergoeding, en om de hoogte daarvan te bepalen. Het kan daarbij gaan om de verzuimregistratie van de arbodienst, beschikkingen van UWV of een opgave van de loondoorbetalingen.
- Op onze verzoek geeft u onze re-integratiemedewerkers informatie over de arbeidsongeschikte verzekerde, zoals zijn naam, geslacht, geboortedatum, adres, telefoonnummer en emailadres.
- Op ons verzoek geeft u onze re-integratiemedewerkers alle informatie die zij nodig hebben om te beoordelen of er re-integratiemogelijkheden zijn voor de verzekerde. Daarbij kan het bijvoorbeeld gaan om het Plan van Aanpak voor de re-integratie, maar ook om andere documenten. Wij vragen of verwerken geen informatie over uw medewerker als wij dat op grond van wetgeving en gedragscodes niet mogen. Op ons verzoek laat u de gevraagde gegevens door een accountant controleren.
- Legt u een arbeidsongeschikte verzekerde een loonsanctie op, omdat hij zijn re-integratieverplichtingen niet nakomt? Dan geeft u dat ook aan ons door. We moeten deze informatie binnen twee dagen na opleggen van de sanctie van u hebben ontvangen.

### 6.4 Gevolgen niet (tijdig) Informatie verstrekken

Wat zijn de gevolgen als u de informatie niet (op tijd) doorgeeft?

Als we de gevraagde informatie niet (op tijd) van u ontvangen, schorten we de vergoeding op. Dat betekent dat u geen vergoeding ontvangt, zolang we de gevraagde informatie niet hebben ontvangen. Zodra we de informatie hebben ontvangen en we het recht op de vergoeding en de hoogte ervan hebben vastgesteld, betalen we de vergoeding uit.

### 6.5 Verplichtingen bij re-integratie

Wat zijn uw verplichtingen bij re-integratie?

In artikel 8 van de algemene voorwaarden hebben we beschreven aan welke wettelijke verplichtingen u moet voldoen als het gaat om re-integratie en verzuimbegeleiding. Daarnaast moet u zich houden aan de adviezen van uw arbodienst, aan de aanwijzingen van onze re-integratiemedewerker en aan de aanwijzingen van de deskundigen die we inzetten.



## FGD Assuradeuren

Werkt de verzekerde niet (voldoende) mee aan zijn re-integratie? Dan laat u dat direct aan ons weten. Als u het loon om deze reden tijdelijk niet doorbetaalt, ontvangt u over deze periode geen vergoeding van ons.

### 6.6 Gevolgen niet nakomen verplichtingen

Wat zijn de gevolgen als u zich niet aan deze verplichtingen houdt? Als u zich niet aan de verplichtingen in artikel 6.5 houdt, kunnen we de vergoeding verlagen of beëindigen. Dat doen we alleen als u minder of geen loon aan de verzekerde had moeten doorbetalen als u wel uw verplichtingen was nagekomen.

Werkt de verzekerde niet (voldoende) mee aan zijn re-integratie en betaalt u zijn loon door terwijl u de loondoorbetaling tijdelijk had kunnen opschorten. Dan kunnen wij de vergoeding opschorten voor de periode dat de verzekerde niet (voldoende) meewerkt aan zijn re-integratie.

In deze gevallen wordt ook de totale vergoeding over het verzekeringsjaar lager.

### 6.7 Aansprakelijkheid derde voor arbeidsongeschiktheid

Wat doet u als iemand aansprakelijk is voor de arbeidsongeschiktheid van de verzekerde?

Is een derde aansprakelijk voor de arbeidsongeschiktheid van een medewerker? Dan heeft u het wettelijke recht om het netto deel van het loon dat u moet doorbetalen op deze persoon te verhalen. Dit geldt ook voor de redelijke kosten die u maakt voor de re-integratie van uw medewerker.

Is de arbeidsongeschiktheid van een verzekerde veroorzaakt door een aansprakelijke derde, dan moet u dat binnen een maand aan ons melden. Ook moet u ons laten weten of u de schade gaat verhalen. Gaat u de schade verhalen, dan informeert u ons over de voortgang en het resultaat van uw verhaalsactie.

### 6.8 Gevolgen vergoeding bij aansprakelijkheid derde

Wat zijn de gevolgen voor de vergoeding als iemand aansprakelijk is voor de arbeidsongeschiktheid van de verzekerde?

Is een derde aansprakelijk voor de arbeidsongeschiktheid van een verzekerde en gaat u de schade op hem verhalen? Dan zullen we onze vergoeding voor de loondoorbetaling verlagen met het door u verhaalde loon.

Gaat u de schade niet verhalen en stelt u ons niet of onvoldoende in staat om de door ons betaalde vergoeding op de aansprakelijke derde te verhalen? Dan kunnen we de vergoeding verminderen met het bedrag dat we hadden kunnen verhalen als u ons daartoe wel in staat had gesteld. Dit bedrag stellen we zelf vast en moet u aan ons terugbetalen.

## Artikel 7 Premie en eigen risico

### 7.1 Vaststellen premie en eigen risico

Hoe worden uw premie en eigen risico vastgesteld?

We baseren de premie en het eigen risico voor uw Verzuim Stop Loss verzekering (eigen risico in geld) op de volgende gegevens:

- het aantal medewerkers en hun leeftijden;
- het aantal medewerkers met een vast en tijdelijk dienstverband;
- het (maximum) verzekerd loon van uw medewerkers;
- het soort werkzaamheden van uw medewerkers;
- het gemiddelde verzuim in de sector waaronder uw bedrijf valt;
- de verzuimpercentages van de drie voorgaande jaren in uw onderneming;
- de keuzes die u maakt voor de dekking (eigen risico, dekkingspercentages, werkgeverslasten);
- eventueel toegepaste kortingen of toeslagen.

De premie en het eigen risico drukken we uit in een percentage van de verzekerde loonsom. Heeft u werkgeverslasten meeverzekerd? Dan drukken we de premie en het eigen risico uit in een percentage van de verzekerde loonsom, inclusief werkgeverslasten. De percentages vindt u op het polisblad.



### 7.2 Wanneer vaststellen premie-eigen risico percentage

Wanneer worden uw premiepercentage en eigen risico percentage vastgesteld? Uw premiepercentage en eigen risico percentage worden voor het eerst vastgesteld bij het begin van uw verzekering. Daarna stellen we het premiepercentage en het eigen risico percentage op elke contractvervaldatum opnieuw vast. Dat doen we op basis van de gegevens in artikel 7.1 die op dat moment gelden. Zo blijven uw premie en eigen risico afgestemd op uw situatie.

U ontvangt ongeveer drie maanden vóór de contractvervaldatum een brief met uw nieuwe premiepercentage en eigen risico percentage. Wijzigt uw premiepercentage en/of eigen risico percentage? Dan gaan de nieuwe percentages per de contractvervaldatum in.

Het premiepercentage en/of eigen risico percentage wijzigt ook als de werkzaamheden van uw medewerkers sterk wijzigen of als u in een andere sector wordt ingedeeld. Ook als u de dekking wijzigt of eventueel toegepaste kortingen of toeslagen wijzigen, wijzigt uw premiepercentage en/of eigen risico percentage. U krijgt dan een offerte van ons.

Gaat u niet akkoord met de wijziging van uw premiepercentage en/of eigen risico percentage? Dan willen we deze mededeling binnen een maand nadat we u geïnformeerd hebben over de wijziging, ontvangen hebben. De verzekering eindigt dan op de contractvervaldatum.

### 7.3 Aanpassen premie

Passen we uw premie aan bij wijzigingen in uw medewerkersbestand? We passen uw premie aan als de verzekerde loonsom binnen uw verzekering wijzigt.

Dit kan gebeuren doordat:

- nieuwe medewerkers bij u in dienst treden;
- medewerkers uit dienst treden;
- het salaris van een of meer medewerkers verandert.

We berekenen voor deze aanpassing een wijziging in de premie. Deze brengen we in rekening bij uw eerstvolgende naverrekeningstermijn. Welke naverrekeningstermijn we met u hebben afgesproken, staat op uw polisblad. Deze premiewijziging geeft u niet het recht om de verzekering te beëindigen.

Het premiepercentage en/of eigenrisicopercentage passen we niet aan door deze wijzigingen in het medewerkersbestand. Wijzigt het medewerkersbestand door (gedeeltelijke) overname van een ander bedrijf, fusie, splitsing van uw bedrijf of doordat u een deel van uw bedrijf verkoopt? Dan passen we het premiepercentage en/of eigen risico percentage wel aan. U krijgt dan een offerte van ons.

Gaat u niet akkoord met de wijziging van uw premiepercentage en/of eigen risico percentage? Dan willen we deze mededeling binnen een maand, nadat we u geïnformeerd hebben over de premiewijziging, van u hebben ontvangen. De verzekering eindigt dan op de per de datum waarop uw risico gewijzigd is.

### 7.4 Gevolgen geen tijdige premiebetaling

Wat zijn de gevolgen als u de premie niet op tijd of niet volledig betaalt?

Als u de premie en kosten niet op tijd of niet volledig betaalt, schorsen we de dekking van uw verzekering. U ontvangt van ons bericht vanaf welke datum uw dekking geschorst is.

- Wordt de verzekerde tijdens de schorsing arbeidsongeschikt? Dan heeft u geen recht op een vergoeding voor het loon dat u aan hem moet doorbetalen. Dit geldt voor de gehele periode dat de verzekerde arbeidsongeschikt is, ook als u de premie en kosten later alsnog betaalt en de verzekerde nog steeds arbeidsongeschikt is.
- Was de verzekerde al arbeidsongeschikt voordat de dekking werd geschorst? Dan heeft u voor deze verzekerde wel recht op een vergoeding.
- Hebben we de dekking geschorst en betaalt u de premie en kosten nog steeds niet? Dan kunnen we de verzekering beëindigen. U bent dan niet langer verzekerd en krijgt geen vergoeding meer van ons.



### 7.5 Geen premie (meer) betalen

Voor welke verzekerden hoeft u geen premie (meer) te betalen?

U hoeft geen premie (meer) te betalen voor:

- de verzekerde die een no-riskstatus heeft. Dit houdt in dat hij een Ziektewetuitkering van UWV ontvangt. Is zijn inkomen hoger dan het maximumloon voor de Ziektewet? Dan betaalt u wel premie over het loon dat boven dit maximum uitkomt. Zodra deze verzekerde hun no-riskstatus verliest, betaalt u een volledige premie voor hem;
- de verzekerde voor wie u van ons de maximale vergoeding van twee jaar heeft ontvangen. Daarbij maakt het niet uit of hij bij u in dienst blijft of niet. Als hij een nieuwe arbeidsovereenkomst met u heeft gesloten, wordt hij weer in de verzekering opgenomen. U betaalt weer premie voor de verzekerde.