

WGA-gatverzekering Plus

Aanvullende Voorwaarden

Versie DZ-2466

Informatie voor de werkgever

Belangrijk

De WGA-gatverzekering Plus is een onderdeel van CompleetVerzekerd Mijn personeel. Deze Aanvullende Voorwaarden WGA-gatverzekering Plus vormen één geheel met de Algemene Voorwaarden CompleetVerzekerd Mijn personeel. De Algemene Voorwaarden zijn van toepassing op alle verzekeringen die onderdeel uitmaken van CompleetVerzekerd Mijn personeel. In deze Aanvullende Voorwaarden vind je de voorwaarden die speciaal gelden voor je WGA-gatverzekering Plus. Als er daarnaast nog Bijzondere Voorwaarden van toepassing zijn, vind je deze op je polisblad.

De oplossing dichtbij

De Zeeuwse is jouw regionale verzekeringsmaatschappij. Vanuit ons kantoor in Middelburg werken wij uitsluitend samen met onafhankelijke verzekeringsadviseurs, omdat die jou het beste advies kunnen geven. Wij bieden verzekeringen voor zowel ondernemers als particulieren, waaronder speciale oplossingen voor agrarische bedrijven. Door samenwerking met regionale partners kunnen wij de risico's en de verzekeringswensen van onze klanten goed inschatten. En dat merk je aan de kwaliteit en het maatwerk van onze producten.

[Bekijk online versie](#)

Wat vind je waar?

Artikel 1	Algemeen	3
1.1	Waarvoor ben je verzekerd?	3
1.2	Wie zijn verzekerd?	3
1.3	Wat is het minimumaantal deelnemende werknemers?	4
1.4	Wanneer vragen wij je om aanvullende informatie?	4
1.5	Wanneer en hoe meld je werknemers voor de verzekering aan en af?	4
Artikel 2	Wat houdt de WGA-gatverzekering Plus in?	6
2.1	Wat is verzekerd?	6
2.2	Wat is maximaal verzekerd?	7
2.3	Wat bieden wij je nog meer bij de WGA-gatverzekering Plus?	7
2.4	Wat is niet verzekerd?	7
Artikel 3	Hoe werkt het als een werknemer arbeidsongeschikt is?	9
3.1	Wat moet je doen als een werknemer door ziekte of arbeidsongeschiktheid niet kan werken?	9
3.2	Wat moet je werknemer doen als hij door ziekte of arbeidsongeschiktheid niet kan werken?	10
3.3	Wat gebeurt er als jij of je werknemer zich niet aan een verplichting houdt?	10
3.4	Hoe bepalen wij de hoogte van de uitkering?	10
3.5	Wanneer en aan wie betalen wij de uitkering?	11
3.6	Wanneer eindigt de uitkering?	12
Artikel 4	Wat is er nog meer van belang?	13
4.1	Hoe werkt de premievaststelling?	13
4.2	Voor welke werknemers betaal je geen premie?	14
4.3	Samenloop met andere verzekeringen en voorzieningen	14
	Begrippenlijst	15

Artikel 1

Algemeen

In dit artikel lees je wat het doel is van de verzekering en wie verzekerd zijn. Ook lees je hoe het minimumaantal deelnemende werknemers wordt bepaald en hoe je je werknemersgegevens actueel houdt.

1.1 Waarvoor ben je verzekerd?

De WGA-gatverzekering Plus heeft als doel je werknemer bij inkomensverlies door arbeidsongeschiktheid een aanvulling te geven op zijn uitkering op grond van de WIA. Nadat je werknemer 104 weken ziek is geweest, bepaalt het UWV of hij een uitkering krijgt op grond van de WIA. Een voorwaarde daarvoor is dat hij minimaal 35% arbeidsongeschikt is. Als je werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt is (vanaf 35% tot 80%) ontvangt hij een uitkering op grond van de WGA (een onderdeel van de WIA). Dit is in de regel eerst een WGA-loongerelateerde uitkering. En daarna een WGA-vervolguitkering of een WGA-loonaanvullingsuitkering. De WGA-gatverzekering Plus biedt dan het volgende:

- Een aanvulling op de WGA-vervolguitkering of WGA-loonaanvullingsuitkering (artikel 2.1)
- Een bonusuitkering van 10% van het nieuwe loon (artikel 2.1)
- Preventie- en re-integratiediensten (artikel 2.3)

Vanwege de leesbaarheid vatten wij in de verdere tekst de WGA-vervolguitkering en de WGA-loonaanvullingsuitkering samen onder de term WGA-uitkering.

1.2 Wie zijn verzekerd?

Je hebt de WGA-gatverzekering Plus afgesloten voor je werknemers. Een werknemer kan deelnemen aan de verzekering als hij niet binnen twee jaar na de ingangsdatum van de verzekering – of, als dat later is, de ingangsdatum van het dienstverband – de eindleeftijd bereikt die wij met jou hebben afgesproken.

De werknemers die deelnemen zijn verzekerd vanaf de ingangsdatum van de verzekering. Of, als dat later is, vanaf de ingangsdatum van het dienstverband. In de volgende gevallen is een werknemer die voor deelname in aanmerking komt niet (direct) verzekerd:

- Als hij op de ingangsdatum van de verzekering of het dienstverband door ziekte of arbeidsongeschiktheid niet of niet volledig zijn bedongen arbeid verricht.
- Als hij op de ingangsdatum van de verzekering of het dienstverband een WIA-uitkering heeft en hierop een aanvulling ontvangt uit een verzekering of pensioenregeling.
- Als het UWV hem minder dan vier weken voor de ingangsdatum van de verzekering of het dienstverband arbeidsongeschikt verklaart voor minder dan 35%.

De werknemer kan alsnog worden verzekerd als hij vier weken achter elkaar volledig zijn bedongen arbeid verricht. Of, in het geval van 1.2.b, als het UWV zijn WIA-uitkering intrekt omdat hij minder dan 35% arbeidsongeschikt is en deze intrekking minimaal vier weken heeft geduurd.

Alle werknemers die wij voor de verzekering hebben geaccepteerd, staan vermeld op het verzekerden-/deelnemersoverzicht dat je bij je polisblad ontvangt. Zodra er wijzigingen zijn ontvang je een nieuw verzekerden-/deelnemersoverzicht.

1.3 Wat is het minimumaantal deelnemende werknemers?

1.3.1 Hoe wordt het minimumaantal deelnemende werknemers bepaald?

Het minimumaantal deelnemers is afhankelijk van het aantal werknemers dat bij de start van de verzekering bij je in dienst is.

- Zijn dat er vier of minder, dan zijn alle werknemers die voor deelname aan de verzekering in aanmerking komen verplicht om deel te nemen (verplichte deelname).
- Heb je vijf of meer werknemers in dienst? Dan moet minimaal 80% van de werknemers die voor deelname aan de verzekering in aanmerking komen deelnemen (vrijwillige deelname).

1.3.2 Wat zijn de gevolgen als het aantal deelnemende werknemers onder het minimum komt?

Daalt het aantal deelnemers onder de 80% van het totaal aantal werknemers dat voor de verzekering in aanmerking komt? Dan hebben wij het recht de premie en/of voorwaarden te wijzigen. Als wij dat doen, informeren wij je hierover. Ga je niet akkoord met de wijziging? Dan eindigt de verzekering op de datum waarop de wijziging zou zijn ingegaan.

1.4 Wanneer vragen wij je om aanvullende informatie?

Het kan zijn dat wij je eerst om aanvullende informatie vragen voordat wij een werknemer verzekeren. Je leest hierna wanneer wij dat doen.

Meld je een werknemer pas bij ons nadat je verzekering al drie maanden loopt? Of meld je een nieuwe werknemer pas aan nadat hij al drie maanden bij je in dienst is? Dan vragen wij je te verklaren dat je werknemer in de vier weken voorafgaand aan de melding de bedongen arbeid volledig heeft verricht.

- Is dat het geval? Dan is deze werknemer verzekerd vanaf de dag waarop hij bij ons is aangemeld.
- Is dat niet het geval? Dan verzekeren wij hem pas nadat hij vier weken achter elkaar volledig de bedongen arbeid verricht. Je moet hem dan bij ons hersteld melden, uiterlijk binnen dertig dagen na die vier weken.

Is er sprake van vrijwillige deelname (zie 1.3.1)? En is de te late melding te wijten aan de werknemer of komt een werknemer terug op een eerdere beslissing om niet aan de verzekering deel te nemen? Dan kunnen wij je vragen om een gezondheidsverklaring die de werknemer invult en ondertekent. Vinden wij dat op basis van de gezondheidsverklaring medisch onderzoek nodig is? Dan vragen wij de werknemer mee te werken aan een medische keuring door een arts die wij aanwijzen. Wij bepalen daarna of en per wanneer wij de werknemer verzekeren.

1.5 Wanneer en hoe meld je werknemers voor de verzekering aan en af?

1.5.1 Geef je wijzigingen schriftelijk of via je Klantportaal (Mijn Zeeuwse) door?

Je meldt werknemers die bij je in dienst treden binnen dertig dagen na indiensttreding aan. Treedt een werknemer uit dienst of overlijdt een werknemer? Dan geef je dat ook binnen dertig dagen aan ons door.

Je geeft bij de aan- of afmelding het volgende aan ons door:

- Naam, adres en woonplaats
- Geslacht

- Geboortedatum
- Loonsom van de werknemer
- Datum indiensttreding
- Datum uitdiensttreding
- Datum overlijden

Geef je deze wijzigingen schriftelijk aan ons door? Gebruik dan het ‘Formulier voor aanmelden, wijzigen en afmelden’ dat je vindt op zeeuwse.nl. In plaats daarvan kun je de wijziging ook doorgeven via je Klantportaal (Mijn Zeeuwse). Jij bent verantwoordelijk voor de juistheid, volledigheid en tijdige aanlevering van de gegevens die je aan ons doorgeeft.

Na verwerking ontvang je van ons een wijzigingsbericht.

1.5.2 Maak je gebruik van de salariskoppeling?

Maak je gebruik van de salariskoppeling om werknemersgegevens automatisch bij ons aan te leveren? Dan is artikel 1.5.1 niet van toepassing en geldt het volgende:

- Wij halen de relevante werknemersgegevens iedere maand op uit je salarisadministratie. De opgehaalde werknemersgegevens worden zichtbaar in je Klantportaal. Hier kun je de opgehaalde gegevens controleren. Jij bent verantwoordelijk voor de juistheid, volledigheid en tijdige aanlevering van de gegevens.
- Alle werknemers in je salarispakket worden aangemeld voor deelname aan de verzekering.
- Heb je een regeling op basis van vrijwillige deelname? En heeft een werknemer zich niet aangemeld voor de verzekering? Dan ben je verplicht deze als deelnemer af te melden. Dit doe je binnen dertig dagen nadat de werknemer in dienst is getreden of na startdatum van de verzekering.

Artikel 2

Wat houdt de WGA-gatverzekering Plus in?

In dit artikel lees je wat de WGA-gatverzekering Plus inhoudt. Je ziet ook wat wel en niet is verzekerd.

2.1 Wat is verzekerd?

2.1.1 Een aanvulling op de WGA-uitkering van de arbeidsongeschikte werknemer
De WGA-gatverzekering Plus geeft een aanvulling op de WGA-uitkering van een arbeidsongeschikte werknemer. Er is recht op een uitkering vanuit deze verzekering als:

- de werknemer een WGA-uitkering ontvangt; en
- de werknemer zijn restverdiencapaciteit niet (volledig) benut; en
- de eerste ziektedag van de werknemer op of na de ingangsdatum van de verzekering is.

Bij de berekening van de uitkering houden wij rekening met de loonsom van de werknemer, het dekkingspercentage en eventuele andere inkomsten van de arbeidsongeschikte werknemer. In artikel 3.4 leggen wij uit hoe dit precies werkt.

2.1.2 Een bonusuitkering als de arbeidsongeschikte werknemer voldoende werkt

De WGA-gatverzekering Plus geeft recht op een bonusuitkering als:

- de arbeidsongeschikte werknemer een WGA-loongerelateerde, WGA-vervolg- of WGA-loonaanvullingsuitkering ontvangt; en
- de arbeidsongeschikte werknemer zijn restverdiencapaciteit voor 25% of meer benut; en
- de eerste ziektedag van de werknemer op of na de ingangsdatum van de verzekering is.

Ook over de bonusuitkering lees je in artikel 3.4 meer.

2.1.3 Uitkering voor de werknemer die al arbeidsongeschikt is voordat de verzekering eindigt of voordat hij uit dienst treedt

Is de verzekering of het dienstverband beëindigd? En ligt de eerste ziektedag van je (ex-) werknemer op of na de ingangsdatum van de verzekering en voor de datum van beëindiging? Dan blijft er recht op een uitkering als aan de voorwaarden van artikel 2.1.1 is voldaan. En er blijft recht op een bonusuitkering als aan de voorwaarden van artikel 2.1.2 is voldaan. Dit geldt ook als de arbeidsongeschiktheid na de datum van beëindiging toeneemt. Als de werknemer weer volledig arbeidsgeschikt is, heeft hij geen recht meer op een uitkering. Maar wij keren dan wel weer uit als de werknemer binnen vier weken weer arbeidsongeschikt wordt. Op een eventuele uitkering zijn dan de wettelijke regels en voorwaarden van toepassing zoals die op de dag van beëindiging van de verzekering of het dienstverband golden.

Is de verzekering beëindigd wegens fraude of wanbetaling? Of omdat je ons bij de start van de verzekering niet juist hebt geïnformeerd? Dan is er geen recht op een uitkering.

2.2 Wat is maximaal verzekerd?

2.2.1 Maximum verzekerde loonsom

De verzekerde loonsom waarvoor er in een verzekeringsjaar dekking is, bedraagt per werknemer nooit meer dan de WIA-loongrens.

2.2.2 Maximumuitkering

De uitkering uit deze verzekering mag – samen met wettelijke uitkeringen (op grond van de WIA, WW of andere sociale verzekeringen) en uitkeringen uit andere verzekeringen die een aanvulling op de WGA-uitkering geven – nooit meer zijn dan de loonsom van de werknemer in het jaar voorafgaand aan de eerste ziekte dag. De bonusuitkering telt voor het bepalen van de maximumuitkering niet mee.

2.3 Wat bieden wij je nog meer bij de WGA-gatverzekering Plus?

Door het afsluiten van de WGA-gatverzekering Plus geef je ons ook opdracht voor re-integratieondersteuning van werknemers die langdurig arbeidsongeschikt dreigen te worden. Deze ondersteuning wordt uitgevoerd door (of namens) ons team Verzuim en Re-integratie Advies (VRA). Als je een werknemer bij ons arbeidsongeschikt meldt, dan neemt ons team Claims Inkomen deze melding in behandeling. Als de werknemer langdurig arbeidsongeschikt dreigt te worden, geeft Claims Inkomen aan VRA de opdracht om de re-integratieondersteuning uit te voeren. De werknemersgegevens die daarvoor nodig zijn, worden hiervoor overgedragen aan VRA.

Op deze manier ondersteunen wij jou bij het voorkomen van (langdurige) arbeidsongeschiktheid en instroom van je werknemers in de WIA. Ook verlenen wij je rechtsbijstand en vergoeden wij de kosten van preventie geheel of gedeeltelijk. In bepaalde gevallen vergoeden wij ook de kosten van re-integratie geheel of gedeeltelijk.

De hiervoor genoemde dienstverlening en vergoedingen zijn onderdeel van Diensten bij je verzekeringen. De diensten die bij de WGA-gatverzekering Plus horen zijn:

- Preventie- en re-integratieondersteuning
- Rechtsbijstand

In de Voorwaarden Diensten bij je verzekeringen lees je meer over deze diensten. Je hebt deze voorwaarden bij je polisblad ontvangen.

De WGA-gatverzekering Plus maakt onderdeel uit van CompleetVerzekerd Mijn personeel, het pakket voor onze verzekeringen die te maken hebben met personeel. Heb je binnen CompleetVerzekerd Mijn personeel ook de Verzuimverzekering Eigen Risico in Dagen afgesloten in combinatie met een contract met een arbodienst waarmee wij samenwerken? Dan verdubbelen het preventiebudget en re-integratiebudget. Op je polisblad zie je welke diensten wij je bieden. En welke voorwaarden er per dienst van toepassing zijn.

2.4 Wat is niet verzekerd?

Wij bieden een ruime dekking. Maar niet alles is verzekerd. In sommige gevallen kun je geen beroep doen op deze verzekering. In de Algemene Voorwaarden CompleetVerzekerd Mijn personeel lees je wat er is uitgesloten. Het gaat bijvoorbeeld om arbeidsongeschiktheid als gevolg van opzet. Of om het niet, of niet op tijd, betalen van de premie. Je leest hierna welke uitsluitingen daarnaast nog gelden voor deze verzekering.

2.4.1 De arbeidsongeschiktheid van je werknemer was te verwachten

Wij kunnen een uitkering blijvend of tijdelijk, geheel of gedeeltelijk, weigeren als:

- je werknemer binnen een halfjaar na de start van de verzekering of zijn dienstverband arbeidsongeschikt raakt; en
- de gezondheidstoestand van de werknemer bij de start van de verzekering of het dienstverband al zo was dat de arbeidsongeschiktheid was te verwachten.

De hierboven genoemde periode van een halfjaar kan korter zijn. Dat is het geval als de werknemer direct voorafgaand aan deze verzekering al dekking bij een andere verzekeraar had voor hetzelfde risico op minimaal een vergelijkbaar niveau. De periode van een halfjaar wordt dan verminderd met de periode waarin er dekking was bij die andere verzekeraar.

Liep de dekking bij die andere verzekeraar al langer dan een halfjaar? Dan is dit artikel dus niet van toepassing.

2.4.2 Loonsverhogingen als je werknemer arbeidsongeschikt is

Loonsverhogingen op of na de eerste ziektedag van je werknemer zijn niet verzekerd. Dat geldt ook voor verhogingen van het loon die je voor de eerste ziektedag toekent, maar die je betaalt na de eerste ziektedag.

Artikel 3

Hoe werkt het als een werknemer arbeidsongeschikt is?

In dit artikel lees je welke verplichtingen er gelden voor jou en je werknemer. Je ziet ook wat je moet doen bij arbeidsongeschiktheid van je werknemer. En je leest hoe wij de hoogte van de uitkering bepalen en aan wie wij uitkeren.

3.1 Wat moet je doen als een werknemer door ziekte of arbeidsongeschiktheid niet kan werken?

Als een werknemer door ziekte of arbeidsongeschiktheid niet kan werken, moet je je houden aan het volgende.

- Je meldt dit zo spoedig mogelijk bij ons maar uiterlijk in de 42ste week na de eerste ziektedag van de werknemer. In de Handleiding WIA 0-tot-100 Plan lees je hoe je deze meldingen doet. Deze handleiding ontvang je bij je polis en is ook te vinden op zeeuwse.nl.
- Nadat het UWV een beslissing heeft genomen over het toekennen of afwijzen van een WIA-uitkering, stuur je ons binnen twee weken een kopie van deze beslissing.
- Als het UWV na afloop van de WGA-loongerelateerde uitkering een vervolgbeslissing heeft genomen, stuur je ons binnen twee weken een kopie van deze vervolgbeslissing.
- Als je van het UWV een wijzigingsbeslissing krijgt, stuur je ons binnen twee weken een kopie. Een wijzigingsbeslissing wordt bijvoorbeeld genomen als de mate van arbeidsongeschiktheid of het inkomen van de arbeidsongeschikte werknemer is veranderd.

Daarnaast moet je:

- voldoen aan de wettelijke verplichtingen op het gebied van verzuim en arbeidsongeschiktheid, bijvoorbeeld de Arbowet, de Wet verbetering poortwachter en de WIA;
- al het mogelijke doen om een werknemer die een uitkering van ons ontvangt weer terug te laten keren in het arbeidsproces. Je biedt de werknemer bijvoorbeeld passende arbeid aan binnen je bedrijf. Of je bevordert dat hij bij een ander bedrijf passende arbeid kan verrichten;
- bevorderen dat de werknemer zijn wettelijke verplichtingen nakomt. Dat doe je bijvoorbeeld door ervoor te zorgen dat hij alles nalaat wat zijn re-integratie zou kunnen vertragen of verhinderen. En door te bevorderen dat hij aangeboden passende arbeid accepteert;
- ons alle gegevens toesturen die wij nodig hebben om het recht op en de hoogte van de uitkering vast te stellen;
- ons – als wij daarom vragen – alle informatie geven waarmee wij kunnen vaststellen op welke wijze re-integratieactiviteiten ingezet kunnen worden. We houden ons daarbij aan alle regels die gelden voor de bescherming van de privacy van de werknemer. De re-integratieondersteuning wordt uitgevoerd door (of namens) ons team VRA.

3.2 Wat moet je werknemer doen als hij door ziekte of arbeidsongeschiktheid niet kan werken?

Als je werknemer door ziekte of arbeidsongeschiktheid niet kan werken, moet hij:

- voldoen aan zijn wettelijke verplichtingen op het gebied van verzuim en arbeidsongeschiktheid. Hij moet al het mogelijke doen om terug te keren in het arbeidsproces en alles nalaten wat zijn herstel en re-integratie kan vertragen of verhinderen. Hij moet bijvoorbeeld zijn sollicitatieplicht nakomen en aangeboden passende arbeid accepteren;
- zich op ons verzoek laten onderzoeken door een arts en/of arbeidsdeskundige en die alle benodigde informatie geven. Wij bepalen welke arts en/of arbeidsdeskundige dit is en betalen de kosten;
- ons een kopie sturen van de toekennings-, vervolg- en wijzigingsbeslissing(en) van het UWV, als hij niet meer bij je in dienst is;
- ons zo snel mogelijk alle gegevens door (laten) geven die wij verder nodig hebben om het recht op en de hoogte van een uitkering vast te stellen of voor de re-integratieondersteuning;
- gegevens verstrekken aan medische en andere deskundigen die wij aanwijzen.

3.3 Wat gebeurt er als jij of je werknemer zich niet aan een verplichting houdt?

Als de verplichtingen uit artikel 3.1 en 3.2 niet worden nagekomen, kan het zijn dat er geen recht (meer) is op een uitkering. Hierover lees je meer in artikel 3.1.2 van de Algemene Voorwaarden CompleetVerzekerd Mijn personeel.

3.4 Hoe bepalen wij de hoogte van de uitkering?

3.4.1 Hoe berekenen wij de uitkering?

De uitkering per maand wordt als volgt berekend:

Het verschil tussen de loonsom van de werknemer en het inkomen uit arbeid wordt vermenigvuldigd met het dekkingspercentage. De wettelijke uitkeringen worden van deze uitkomst afgetrokken. De uitkomst van deze berekening wordt gedeeld door 12.

Hieronder volgt een toelichting op de elementen van deze formule.

- Dekkingspercentage: dit is het percentage dat je verzekerd hebt en op je polisblad staat.
- Loonsom van de werknemer: hierbij wordt uitgegaan van de loonsom van de werknemer in het jaar voorafgaand aan de eerste ziektedag gemaximeerd tot de WIA-loongrens. Heeft je werknemer meerdere dienstverbanden? Dan gebruiken wij voor de berekening van de loonsom van de werknemer alleen het loon dat je hebt uitbetaald. De berekening gebeurt op dezelfde wijze als waarop het UWV het loon vaststelt.
- Inkomen uit arbeid: dit is het loon dat de werknemer met het verrichten van arbeid verdient. Was de loonsom van de werknemer in het jaar voorafgaand aan de eerste ziektedag hoger dan de WIA-loongrens? Dan wordt het inkomen uit arbeid vermenigvuldigd met het bedrag van de WIA-loongrens gedeeld door de totale loonsom van de werknemer in het jaar voorafgaand aan de eerste ziektedag.
- Wettelijke uitkeringen: WGA-uitkering en/of WW-uitkering, zoals die vermeld staan op de beslissing(en) van het UWV.

Een uitkering over een gedeelte van een maand wordt als volgt berekend:

De uitkering per maand gedeeld door het aantal werkdagen in die maand. De uitkomst wordt vermenigvuldigd met het aantal werkdagen waarop er in die maand recht op een uitkering is. Zaterdagen en zondagen worden niet in deze berekening meegenomen.

3.4.2 Indexatie van de loonsom van de werknemer of de uitkering

De loonsom van de werknemer waarop de uitkering wordt gebaseerd (zie artikel 3.4.1), wordt door ons op 1 januari en 1 juli aangepast met het percentage waarmee het UWV de WIA-uitkeringen aanpast. De aanpassing wordt voor het eerst toegepast op 1 januari of 1 juli volgend op de eerste dag van ongeschiktheid tot werken en daarna tot de ingangsdatum van de uitkering. De aanpassing bedraagt maximaal 3% per kalenderjaar.

Vanaf de ingangsdatum van de uitkering wordt jaarlijks, op 1 januari, een indexatie toegepast. Deze is ook UWV-volgend, maar maximaal 3% per jaar.

3.4.3 Hoe berekenen wij de bonusuitkering en de hoogte daarvan?

De bonusuitkering wordt steeds na afloop van ieder verzekeringsjaar vastgesteld. Wij bekijken hiervoor hoeveel de werknemer heeft verdiend met het verrichten van arbeid en vergelijken dit met zijn restverdiencapaciteit. De werknemer krijgt deze uitkering als hij in het voorafgaande verzekeringsjaar gemiddeld 25% of meer van zijn restverdiencapaciteit heeft benut.

De bonusuitkering bedraagt dan 10% van het inkomen uit arbeid dat hij in het voorafgaande verzekeringsjaar heeft verdiend. Maar de uitkering is nooit meer dan 10% van zijn restverdiencapaciteit. De restverdiencapaciteit is daarbij gemaximeerd op de WIA-loongrens.

De bonusuitkering kan maximaal vijf keer worden uitgekeerd. Het kan ook zijn dat wij met je hebben afgesproken dat dit recht ook na vijf keer blijft bestaan zolang de eindleeftijd nog niet is bereikt. Op je polisblad zie je wat we hierover met je hebben afgesproken.

Heeft een werknemer een bonusuitkering ontvangen maar benut hij in het nieuwe jaar gemiddeld minder dan 25% van zijn restverdiencapaciteit? Dan ontvangt hij over dat jaar geen bonusuitkering. Als hij later weer wel gemiddeld minstens 25% van zijn restverdiencapaciteit benut, krijgt hij over dat jaar weer wel een bonusuitkering.

3.4.4 Wanneer passen wij de uitkering aan?

Je werknemer moet het UWV informeren over veranderingen die van invloed zijn op zijn WGA-uitkering. Bijvoorbeeld als zijn gezondheidstoestand verandert, en daardoor de mate van arbeidsongeschiktheid. Of als zijn inkomen wijzigt. Als deze verandering gevolgen heeft voor zijn WGA-uitkering legt het UWV dit vast in een wijzigingsbeslissing. Ook wij berekenen dan opnieuw onze uitkering en de jaarlijkse bonusuitkering. Dit doen wij op basis van de gegevens uit de wijzigingsbeslissing en/of de kopieën van de loonstroken.

3.5 Wanneer en aan wie betalen wij de uitkering?

Wij betalen de uitkering in de maand waarin die wordt vastgesteld en berekend. De bonus-uitkering wordt uitgekeerd na afloop van het verzekeringsjaar. Zo spoedig mogelijk nadat die is vastgesteld.

Wij betalen aan jou zolang de werknemer bij je in dienst is. Je moet de uitkering en een eventuele bonusuitkering dan doorbetalen aan de werknemer, onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen. Je krijgt van ons een uitkeringsspecificatie zolang de werknemer bij je in dienst is. Op verzoek verstrekken wij die ook aan de werknemer.

Is de werknemer niet meer bij je in dienst? Dan betalen wij de uitkering en een eventuele bonusuitkering rechtstreeks aan de ex-werknemer, verminderd met de wettelijk verplichte inhoudingen.

3.6 Wanneer eindigt de uitkering?

Hieronder staat wanneer de uitkering eindigt. De dag die genoemd wordt, is de eerste dag waarvoor er geen uitkering meer wordt betaald. De uitkering eindigt:

- op de dag dat de werknemer de eindleeftijd bereikt;
- op de dag waarop de werknemer geen recht meer heeft op een WGA-uitkering;
- op de dag dat de werknemer overlijdt;
- op de dag dat de werknemer in de gevangenis of voorlopige hechtenis zit, of ter beschikking (tbs) is gesteld;
- als de werknemer (tijdelijk) gaat wonen in een land waarmee Nederland geen afspraken heeft over het ‘meenemen’ van de WGA-uitkering. Meer informatie hierover vind je op www.uwv.nl. In dat geval eindigt de uitkering op de dag van vertrek.

Is er recht op een bonusuitkering? Dan eindigt dit recht ook altijd in de bovenstaande situaties.

Hebben wij met je afgesproken dat de bonusuitkering maximaal vijf keer wordt uitgekeerd? Dan eindigt de bonusuitkering zodra dat aantal is bereikt of wanneer een van de bovenstaande situaties zich eerder voordoet.

Artikel 4

Wat is er nog meer van belang?

In dit artikel lees je over enkele onderwerpen die nog meer van belang zijn voor deze verzekering.

4.1 Hoe werkt de premievaststelling?

Hieronder lees je hoe wij jaarlijks het premiepercentage, de voorschotpremie en de definitieve premie vaststellen.

4.1.1 Hoe stellen wij het premiepercentage vast?

Op je polisblad staat het premiepercentage. Dit percentage wordt jaarlijks opnieuw vastgesteld en gaat dan in op 1 januari. Uiterlijk 1 november informeren wij je over het nieuwe premiepercentage. Het wordt onder andere vastgesteld op basis van:

- de sector waarin de Belastingdienst je bedrijf heeft ingedeeld;
- de verzekerde loonsom per werknemer;
- de leeftijdsopbouw van je werknemers;
- de WIA-instroom van je bedrijf in de afgelopen jaren;
- de landelijke en sectorale cijfers over de WIA-instroom;
- het totaal aan uitkeringen die wij hebben gedaan aan al onze relaties met een WGA-gatverzekering Plus.

Wij kunnen je om aanvullende gegevens vragen als dat voor de vaststelling van het premiepercentage nodig is.

Wordt je premiepercentage verhoogd en ga je daarmee niet akkoord? Dan kun je dit binnen dertig dagen nadat wij de wijziging aan je hebben gemeld schriftelijk aan ons doorgeven. De verzekering eindigt dan op 31 december daaropvolgend. Voor de resterende looptijd van je WGA-gatverzekering Plus wordt dan het laatst geldende premiepercentage toegepast.

Als wij niet binnen dertig dagen je bericht hebben ontvangen, gaan wij ervan uit dat je met het gewijzigde premiepercentage akkoord gaat.

4.1.2 Hoe stellen wij de voorschotpremie vast?

De premie die op je polisblad staat, is een voorschotpremie. Voorafgaand aan het nieuwe verzekeringsjaar berekenen wij de voorlopige voorschotpremie. Wij doen dit op basis van de verzekerde loonsom die op dat moment bij ons bekend is en het premiepercentage voor dat jaar. Zodra wij een opgave van de verwachte loonsom voor het nieuwe jaar van je hebben ontvangen, wordt de voorschotpremie daarop aangepast.

4.1.3 Hoe stellen wij de definitieve premie vast?

Na afloop van een verzekeringsjaar stellen wij de definitieve premie vast voor dat jaar. Wij doen dat op basis van de definitieve verzekerde loonsom en het premiepercentage dat voor dat jaar geldt.

Het verschil tussen deze definitieve premie en de al betaalde voorschotpremie wordt verrekend met de voorschotpremie voor het nieuwe verzekeringsjaar.

4.1.4 Welke verplichtingen gelden voor jou bij vaststelling van de definitieve premie?

Je bent verplicht om zo snel mogelijk na afloop van ieder verzekeringsjaar, maar in ieder geval voor 1 april van het nieuwe verzekeringsjaar, je werknemersgegevens over het afgelopen verzekeringsjaar aan te leveren. Ook lever je ons de verzamelloonstaat aan zoals die wordt verstrekt voor de premieheffing sociale verzekeringen.

Als je een koppeling met je salarispakket hebt, dan maken we gebruik van de werknemersgegevens die uit je salarisadministratie zijn opgehaald. Jij bent verantwoordelijk voor de juistheid, volledigheid en tijdige aanlevering van de gegevens.

Als wij je daarom vragen, stuur je ons ook een specificatie van:

- de loonsom per werknemer;
- het loon dat je tijdens arbeidsongeschiktheid hebt doorbetaald.

De specificatie moet door een registeraccountant (RA) of een accountant-administratieconsulent (AA) zijn gewaarmerkt. De kosten hiervan zijn voor jouw rekening.

4.1.5 Wat gebeurt er als je je niet houdt aan een verplichting voor de vaststelling van de definitieve premie?

Ontvangen wij voor 1 april niet alle gegevens voor de premievaststelling? Dan kunnen wij de dekking opschorten. Als we dit doen, wordt dit schriftelijk aan je meegedeeld. Je ontvangt dan geen uitkering(en) meer vanaf de datum die in de brief is genoemd. Je blijft verplicht om ons de gegevens voor de premievaststelling te sturen.

Zodra we de gegevens van je ontvangen, vindt de definitieve premievaststelling plaats. Daarnaast herstellen wij met terugwerkende kracht de dekking. Uitkeringen die wij niet hebben gedaan omdat de dekking was opgeschort, doen wij dan alsnog.

Als wij de dekking hebben opgeschort en voor 1 oktober nog niet alle gegevens voor de premievaststelling hebben ontvangen, kunnen wij de verzekering met ingang van 1 januari van het volgende jaar beëindigen.

4.2 Voor welke werknemers betaal je geen premie?

Je betaalt geen premie voor een werknemer:

- die een WIA-uitkering ontvangt;
- die binnen twee jaar de eindleeftijd bereikt;
- die (nog) niet in deze verzekering is opgenomen omdat voor deze werknemer artikel 1.2.a, 1.2.b of 1.2.c van toepassing is.

4.3 Samenloop met andere verzekeringen en voorzieningen

Het kan zijn dat uitkeringen zoals bedoeld in artikel 2.1 ook worden gedaan op grond van een of meer andere verzekeringen, een regeling van de overheid, een subsidieregeling of een andere overeenkomst van jou of van een werknemer. Worden er op grond van zo'n andere voorziening uitkeringen gedaan? Of zou er vanuit die andere voorziening recht op een uitkering bestaan als je WGA-gatverzekering Plus er niet zou zijn geweest? Dan gelden de volgende voorwaarden.

- Deze WGA-gatverzekering Plus geldt als laatste.
- Deze WGA-gatverzekering Plus geldt alleen boven het recht op uitkering dat is toegekend of zou zijn toegekend als deze WGA-gatverzekering Plus er niet zou zijn geweest.

Begrippenlijst

Arbeidsdeskundige

Een arbeidsdeskundige beoordeelt wat voor werk je (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer nog kan doen. Hij kan – al dan niet in overleg met andere deskundigen – ook advies geven over re-integratie.

Arbeidsongeschikt/arbeidsongeschiktheid

Hiervan is voor deze verzekering sprake als er arbeidsongeschiktheid is in de zin van de WIA.

Arbowet

Arbeidsomstandighedenwet. Deze wet bevat bepalingen die zijn gericht op het bevorderen van een veilige en gezonde werkomgeving.

Bedongen arbeid

Het werk dat jij en je werknemer zijn overeengekomen in de arbeidsovereenkomst of functieomschrijving. Als een werknemer in het kader van re-integratie aangepaste werkzaamheden verricht of op basis van arbeidstherapie werkt, verricht hij niet de bedongen arbeid.

Claims Inkomen

Het team Claims Inkomen is ons team dat een verzoek om een uitkering beoordeelt en uitvoert.

Dekkingspercentage

Het deel van de verzekerde loonsom dat voor uitkering in aanmerking komt. Het dekkingspercentage wordt gebruikt om bij arbeidsongeschiktheid de hoogte van de uitkering te bepalen. Je vindt het dekkingspercentage op je polisblad.

Eerste ziektedag

De eerste dag waarop de werknemer door ziekte, gebrek of een ongeval niet werkt of met zijn werkzaamheden stopt. Als een werknemer zich in de loop van de dag ziek meldt, is dit de eerste ziektedag.

Eindleeftijd

De leeftijd waarop de dekking van de verzekering voor een werknemer uiterlijk eindigt. De eindleeftijd staat op je polisblad.

Inkomen uit arbeid

Het inkomen uit arbeid zoals bedoeld wordt in de Wet op de inkomstenbelasting.

Jij/je/jou/jouw

De verzekeringnemer, degene die het pakket en deze verzekering bij ons heeft afgesloten en staat vermeld op het polisblad.

Klantportaal (Mijn Zeeuwse)

Een website of webapplicatie die je gebruikt om de werknemersgegevens aan te leveren. Ook de ziek- en (deel)herstelmeldingen geef je door via deze toepassing.

Loonsom van de werknemer

Dit is het SV-loon, het loon voor de werknemersverzekeringen zoals de Belastingdienst dat hanteert in kolom 8 van de model loonstaat.

Premiepercentage

Het percentage van de verzekerde loonsom dat je per jaar betaalt als tarief voor de verzekering.

Re-integratie

Het begeleiden van arbeidsongeschikte werknemers zodat zij geheel of gedeeltelijk hun eigen werkzaamheden of andere passende werkzaamheden weer kunnen uitvoeren. Bij jou of bij een andere werkgever.

Restverdiencapaciteit

Het inkomen dat de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer volgens het UWV nog kan verdienen.

UWV

Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen. Dit is een overheidsinstelling die belast is met de uitvoering van alle werknemersverzekeringen, waaronder de WIA.

Verzekerde loonsom

De loonsom van alle verzekerde werknemers samen, waarbij de loonsom per werknemer wordt gemaximeerd op de WIA-loongrens.

Verzekeringsjaar

Het verzekeringsjaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.

VRA

Het team Verzuim en Re-integratie Advies is ons re-integratiebedrijf en ondersteunt jou bij het re-integratieproces van je arbeidsongeschikte werknemers. Dit team is jouw aanspreekpunt in het kader van de re-integratie en draagt zorg voor de uitvoering ervan.

Werknemer

De persoon die een arbeidsovereenkomst met je heeft, en daardoor verplicht verzekerd is voor de WIA. Wij bedoelen hiermee ook de ex-werknemer die op de eerste dag dat hij arbeidsongeschikt werd een arbeidsovereenkomst met je had, en onder de WIA valt. Bij een arbeidsovereenkomst moet er een gezagsverhouding zijn. Daarom rekenen wij bijvoorbeeld directeuren-grotaandeelhouders die niet verplicht verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen niet tot de werknemers. Ook de gezinsleden van een directeur-grotaandeelhouder die bij je in dienst zijn, bijvoorbeeld zijn echtgenoot of kinderen, zijn niet verzekerd als ze niet verplicht verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen.

Wet verbetering poortwachter

De wetgeving die werkgevers en werknemers verplicht om vanaf de eerste ziektedag actief te werken aan een zo spoedig mogelijke werkhervatting.

WGA

De regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten van de WIA. Deze regeling voorziet in een uitkering voor werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn en voor werknemers die volledig arbeidsongeschikt zijn maar uitzicht op herstel hebben.

WGA-loonaanvullingsuitkering

De uitkering zoals bedoeld in de WIA waarop een gedeeltelijke arbeidsongeschikte werknemer aanspraak kan maken na afloop van de WGA-loongerelateerde uitkering, als hij zijn restverdien capaciteit voor 50% of meer benut.

WGA-loongerelateerde uitkering

De uitkering zoals bedoeld in de WIA waarop een arbeidsongeschikte werknemer aanspraak kan maken na afloop van de wachttijd voor de WIA, als hij voldoet aan de referte-eis. Die eis houdt onder andere in dat hij voorafgaand aan de eerste ziekte dag ten minste 26 van de 36 weken moet hebben gewerkt.

WGA-vervolguitkering

De WGA-uitkering als bedoeld in de wet WIA waarop een gedeeltelijk arbeidsongeschikte deelnemer aanspraak kan maken na afloop van de loongerelateerde WGA-uitkering, als hij zijn resterende verdien capaciteit voor minder dan 50% benut.

WIA

Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen. Deze wet bevat regelingen die voorzien in een uitkering aan arbeidsongeschikte werknemers en ex-werknemers.

WIA-loongrens

Het maximale loon waarop het UWV de hoogte van de WIA-uitkeringen baseert. Dit maximale loon wordt vastgesteld door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Wij/ons/onze

De Zeeuwse Verzekeringen, ook afgekort als De Zeeuwse.