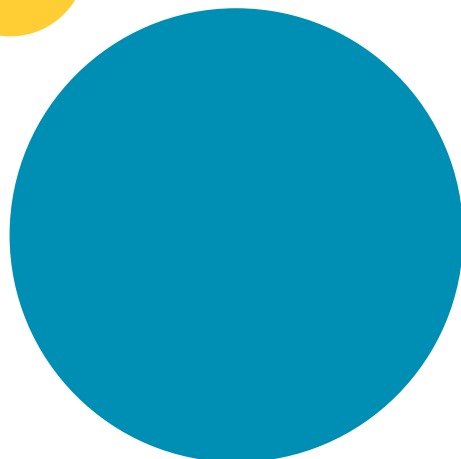
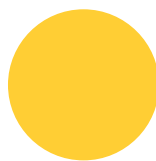




Met de kracht van aandacht.



Inhoud

Eucare	3
Wijzigingen in de voorwaarden Verzuim Conventioneel 2024	3
Eucare	20
Wijzigingen in de voorwaarden WIA Excedent 2024	20
Eucare	32
Wijzigingen in de voorwaarden WIA Bodem verzekering 2024	32
Eucare	41
Wijzigingen in de voorwaarden WGA Gat Uitgebreid 2024	41
Eucare	54
Wijzigingen in de voorwaarden WGA Gat Basis 2024	54
Eucare	64
Wijzigingen in de voorwaarden Arbeidsongeschiktheidsverzekering 3-12 jaar 2024	64

Wijzigingen in de voorwaarden Verzuim Conventioneel 2024

Oude naamgeving: AEV_CONV_9000_2023

Nieuwe naamgeving: Eucare Voorwaarden Verzuimverzekering Conventioneel versie 2024-01

Algemeen: We hebben gekozen voor een nieuwe opbouw van de polisvoorwaarden. Hierdoor is een grote groep artikelen vanuit de verzuimvoorwaarden over gezet naar: Eucare Algemene Voorwaarden Pakketverzekering Arbeidsongeschiktheid Collectief versie 2024-01.

Ook zijn er artikelen herschreven. Als er inhoudelijke wijzigingen zijn ten opzichte van de voorwaarden 2023 dan staan deze hieronder vermeld. Als het tekstuele aanpassingen zijn, zijn deze niet opgenomen in dit overzicht.

Wilt u een compleet overzicht van de wijzigingen? Vraag deze dan op bij de afdeling relatiebeheer, relatiebeheer@aevitae.com

Artikel	Oude tekst	Artikel	Nieuwe tekst
		1.10	Arbodienst Een door ons geaccepteerde gecertificeerde arbodienst. Een arbodienst is uitsluitend gecertificeerd als deze is opgenomen in het register gecertificeerde arbodiensten dat beheerd wordt door de Stichting Beheer Certificatieregeling Arbodiensten. Welke arbodienst van toepassing is leest u op het polisblad
		1.11	Oproepkrachten Indien de verzekerde werknemer een oproepcontract heeft, volgen wij ten behoeve van de berekening van uw vergoeding de wettelijke regelgeving van artikel 7:610b BW.
		1.12	Situatief Verzuim Verzuim veroorzaakt doordat de werknemer niet werkt omdat de arbeidsrelatie is verstoord of uw werknemer niet wil werken, terwijl uw arbodienst of een specialist die door ons is ingeschakeld vindt dat hij dat wel kan, of u het niet goed vindt dat uw werknemer komt werken.
		2.2	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 module 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 module 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.
3.4	Hoe berekenen we de vergoeding? We berekenen de vergoeding per werkdag. Dat doen we door het verzekerde loon te delen door 261 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 werkgeverslasten meeverzekerd? Dan verhogen we het verzekerde loon eerst met de werkgeverslasten. 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	3.4	Hoe berekenen we uw 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, ontvangt u dus een deel van de vergoeding. U ontvangt deze vergoeding echter niet over de wachtdagen. We stellen de vergoeding als volgt vast: Mate van arbeidsongeschiktheid Is de verzekerde volledig arbeidsongeschikt? Dan is uw vergoeding voor hem gelijk aan het verzekerde loon vermenigvuldigd met het verzekerde dekkingspercentage. Heeft u de werkgeverslasten meeverzekerd? Dan verhogen we het verzekerde loon eerst met de werkgeverslasten. Is de verzekerde gedeeltelijk arbeidsongeschikt? Dan is de vergoeding voor hem gelijk aan de vergoeding bij volledige arbeidsongeschiktheid,

	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. Als u werkgeverslasten heeft meeverzekerd, dan verhogen we de vergoeding met deze werkgeverslasten.		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 behoudt u maximaal vier weken uw oorspronkelijke vergoeding. Daarna beschouwen we de arbeidstherapeutische arbeid als passende arbeid. We berekenen uw vergoeding dan zoals aangegeven bij Passende arbeid. Oproepkrachten Indien de verzekerde werknemer een oproepcontract heeft, volgen wij, ten behoeve van de berekening van uw vergoeding, de wettelijke regelgeving van, artikel 7:610b BW: 'Indien een arbeidsovereenkomst ten minste drie maanden heeft geduurd, wordt de bedongen arbeid in enige maand vermoed een omvang te hebben gelijk aan de gemiddelde omvang van de arbeid per maand in de drie voorafgaande maanden.' 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 is de vergoeding gelijk aan het verzekerd loon maal het dekkingspercentage minus de in mindering te brengen wettelijke uitkering.
--	---	--	---

			We vergoeden nooit meer dan het loon dat u verplicht bent om door te betalen. Als u werkgeverslasten heeft meeverzekerd, dan verhogen we de vergoeding met deze werkgeverslasten.
3.5	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. Voor het bepalen van deze periode tellen de wachtdagen mee. Elke keer dat de verzekerde arbeidsongeschikt wordt, start de periode van 104 weken opnieuw. Dat geldt niet als de verzekerde arbeidsongeschikt wordt binnen 28 dagen na het einde van de vorige arbeidsongeschiktheidsperiode. In dat geval worden de dagen van zijn vorige arbeidsongeschiktheid opgeteld bij de nieuwe arbeidsongeschiktheidsperiode.	3.5	Hoe lang ontvangt u een vergoeding? U ontvangt een vergoeding zolang de verzekerde arbeidsongeschikt is, maar niet langer dan 104 weken. Voor het bepalen van deze periode tellen de wachtdagen mee. 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? Of heeft de verzekerde de overeengekomen arbeid gedurende ten minste vier aaneengesloten weken weer volledig verricht? 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, of dat de overeengekomen arbeid weer volledig is verricht gedurende ten minste vier aaneengesloten weken.
3.6	Wanneer betalen we uw vergoeding? De vergoeding wordt maandelijks achteraf betaald. Betalingen worden alleen overgemaakt naar een rekening binnen het SEPA-gebied.	3.6	Wanneer betalen we uw vergoeding? Na afloop van elke maand ontvangt u een specificatie van uw vergoeding die we hebben vastgesteld. We vragen u deze specificatie te controleren. Ontvangen we uw akkoord? Dan betalen we uw vergoeding zo snel

	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.		mogelijk uit. U kunt tot één jaar nadat de specificatie klaar staat deze accorderen. Daarna vervalt de uitkering. Betalingen worden uitsluitend overgemaakt naar een rekening binnen het SEPA-gebied. 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.
4.1	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. 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 onder andere 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 twee maanden na het overlijden); uw bedrijf failliet is verklaard; u via de rechter surseance van betaling heeft aangevraagd; u zelf of een van uw schuldeisers het faillissement van uw bedrijf heeft aangevraagd bij de rechter;	4.1	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. U heeft geen loondoorbetalingsplicht (meer). U ontvangt geen vergoeding (meer) als u niet (meer) verplicht bent het loon van de verzekerde 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 twee maanden na het overlijden); uw bedrijf failliet is verklaard; u via de rechter surseance van betaling heeft aangevraagd;

u een 'schuldsanering voor natuurlijke personen' aanvraagt of krijgt opgelegd; u uw bedrijf(sactiviteiten) beëindigt; u geen medewerkers meer in dienst heeft; 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 verzekerde recht heeft op een uitkering wegens zwangerschap en bevalling op grond van de WAZO. 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 polisvoorwaarden. Voorbeelden hiervan zijn: 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; de rechter bepaalt dat een ontslag niet rechtsgeldig is. U ontvangt dan geen vergoeding over de periode dat u de verzekerde ontslagen heeft tot de dag waarop de rechter het ontslag nietig verklaarde; u de premie niet volledig of niet op tijd betaalt. Of als u weigert te betalen nadat we u een herinnering stuurden. De verzekering wordt dan geschorst. U ontvangt geen vergoeding voor de verzekerde die arbeidsongeschikt is geworden in de periode dat de verzekering geschorst was; de verzekerde de afgesproken eindleeftijd heeft bereikt;	uzelf of een van uw schuldeisers het faillissement van uw bedrijf heeft aangevraagd bij de rechter; u een 'schuldsanering voor natuurlijke personen' aanvraagt of krijgt opgelegd; u uw bedrijf(sactiviteiten) beëindigt; u geen medewerkers meer in dienst heeft; 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 uitkering wegens zwangerschap en bevalling op grond van de WAZO. U heeft geen recht (meer) op een vergoeding op grond van de polisvoorwaarden. U ontvangt geen vergoeding (meer) voor de verzekerde als u niet (meer) voldoet aan de algemene voorwaarden of deze voorwaarden. Dit is het geval als: de verzekerde arbeidsongeschikt was op de ingangsdatum van de verzekering of was dat in de vier weken voor de ingangsdatum van deze verzekering; 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; de rechter bepaalt dat een ontslag niet rechtsgeldig is. U ontvangt dan geen vergoeding over de periode dat u de verzekerde ontslagen heeft tot de dag dat de rechter het ontslag nietig verklaarde;
---	--

	de maximale uitkeringsduur van 104 weken is bereikt; u uw verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid, zoals gedefinieerd in hoofdstuk 6, niet nakomt; u fraude heeft gepleegd of ons opzettelijk heeft misleid; er sprake is van een van de uitsluitingen in hoofdstuk 10 van de polisvoorwaarden.		de verzekerde de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Werkt de verzekerde door na AOW -gerechtigde leeftijd dan wordt dekking gegeven conform de 'Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd'; de maximale uitkeringsduur van 104 weken is bereikt; u uw verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid niet nakomt; u fraude heeft gepleegd of ons opzettelijk heeft misleid; uw werknemer niet werkt omdat de arbeidsrelatie is verstoord, en: uw werknemer niet wil werken, terwijl uw arbodienst of een specialist die door ons is ingeschakeld vindt dat hij dat wel kan, of u het niet goed vindt dat uw werknemer komt werken. Dit noemen we situatief verzuim. Wij gaan uit van situatief verzuim als een dienstverlener aan u en/of ons meldt dat hiervan sprake is; er sprake is van een van de uitsluitingen in hoofdstuk 4 van de algemene voorwaarden.
4.2	Wat zijn de gevolgen voor uw vergoeding als de Verzuimverzekering wordt beëindigd? Wordt de verzuimverzekering beëindigd terwijl u loon doorbetaalt aan de verzekerde die tijdens de looptijd van de verzuimverzekering arbeidsongeschikt is geworden? Dan behoudt u uw vergoeding voor het loon dat u aan deze verzekerde tijdens zijn arbeidsongeschiktheid moet doorbetalen. Voorwaarde is dat u zich aan uw verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid blijft houden. Wordt de verzuimverzekering beëindigd om een van de volgende redenen? uw bedrijf wordt overgenomen;	4.2	Wat zijn de gevolgen voor uw vergoeding als de verzekering wordt beëindigd? Wordt de verzekering beëindigd terwijl u loon doorbetaalt aan de verzekerde die tijdens de looptijd van de verzekering arbeidsongeschikt is geworden? Dan behoudt u uw vergoeding voor het loon dat u aan deze verzekerde tijdens zijn arbeidsongeschiktheid moet doorbetalen. Voorwaarde is dat u zich aan uw verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid blijft houden.

	u fuseert met een ander bedrijf waarbij uw bedrijf wordt ondergebracht in dat andere bedrijf of een nieuw bedrijf; uw bedrijf wordt gesplitst; u verkoopt een deel van uw bedrijf. Dan betalen we de vergoeding aan de nieuwe werkgever. Voorwaarde is dat de nieuwe werkgever zich aan de verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid houdt. De vergoeding wordt wel beëindigd als het bepaalde uit paragraaf 4.1 van toepassing is.		
6.2	Wat zijn de wettelijke verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid? Heeft de verzekerde zich arbeidsongeschikt gemeld, dan geeft u deze melding binnen twee werkdagen aan ons door. Daarbij geeft u aan wat de eerste dag was waarop de verzekerde wegens arbeidsongeschiktheid gestopt is met werken. Wijzigingen doorgeven Gaaf de medewerker weer (volledig) aan het werk? Dan geeft u dit binnen twee werkdagen aan ons door. Dit doet u ook als de verzekerde passende arbeid gaat verrichten of op therapeutische basis gaat werken.	6.2	Wat zijn de gevolgen als u de melding niet op tijd doorgeeft? Ontvangen we de arbeidsongeschiktheidsmelding niet binnen vijf dagen? Dan beschouwen we de dag waarop we de melding hebben ontvangen als de eerste arbeidsongeschiktheidsdag. De wachttijd en uw vergoeding gaan dan dus later in. 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 geen recht op een vergoeding voor deze verzekerde.
6.3	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 Arbo-rapportages over arbeidsongeschikte verzekerden binnen 2 weken ontvangen nadat deze door de arbodienst aan u zijn gezonden. Als we u daarom vragen, geeft u ons alle informatie die nodig is het recht en de hoogte van vergoeding te bepalen. Het kan daarbij gaan om de	6.3	Welke informatie geeft u aan ons door? Werkt u samen met een andere arbodienst dan één van onze voorkeurs arbodiensten, dan zorgt u ervoor dat we de arborapportages over arbeidsongeschikte verzekerden op tijd, maar uiterlijk iedere 10^e dag van de maand, ontvangen. Als we u daarom vragen, geeft u ons alle informatie die nodig is om vast te stellen of u recht heeft op een

	verzuimregistratie van de arbodienst, beschikkingen van UWV of een opgave van de loondoorbetalingen. Op ons verzoek laat u de gevraagde gegevens door een accountant, op uw kosten, controleren. Legt u een arbeidsongeschikte verzekerde een loonsanctie op, omdat hij zijn re-integratieverplichtingen niet nakomt? Dan geeft u dat aan ons door. We moeten deze informatie binnen twee dagen na opleggen van de sanctie van u ontvangen.		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 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	Wat zijn de gevolgen als u zich niet aan deze verplichtingen houdt? Als we de informatie niet (op tijd) van u ontvangen dan kunnen we de uitkering weigeren, verlagen of op u verhalen.	6.4	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 voor de verzekerde op wie de gevraagde informatie betrekking heeft. We hervatten de vergoeding met terugwerkende kracht, zodra we de informatie hebben ontvangen en we het recht op de vergoeding en de hoogte ervan hebben vastgesteld. Ontvangen we de gevraagde informatie ondanks herhaalde verzoeken nog steeds niet, dan zullen we de vergoeding definitief beëindigen. Ook kunnen we deze verzekering beëindigen.
6.5	Wat zijn uw verplichtingen bij re-integratie? De wettelijke verplichtingen voor u als werkgever Als de verzekerde arbeidsongeschikt is, heeft u als werkgever de volgende verplichtingen: u laat zich bij de begeleiding van de verzekerde bijstaan door een arbodienst of bedrijfsarts;	6.5	Wat zijn uw verplichtingen bij re-integratie? In hoofdstuk 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 en aan de aanwijzingen van de deskundigen die we inzetten.

	u laat de bedrijfsarts tijdig een probleemanalyse maken; u stelt tijdig een Plan van Aanpak op; u wijst tijdig een casemanager aan; u bespreekt regelmatig met de verzekerde de afspraken uit het Plan van Aanpak; u zorgt zo nodig voor passende arbeid voor de verzekerde. Is passende arbeid binnen uw bedrijf niet mogelijk, dan begeleidt u de verzekerde zo nodig naar passende arbeid bij een andere werkgever. De wettelijke verplichtingen voor de verzekerden Als de verzekerde arbeidsongeschikt is, heeft hij de volgende verplichtingen: hij doet er alles aan om zo snel mogelijk weer (meer) aan het werk te kunnen; hij werkt mee aan het (tijdig) opstellen van een Plan van Aanpak; hij komt de afspraken uit het Plan van Aanpak na; hij accepteert de passende arbeid die u aanbiedt, als de bedrijfsarts hem daartoe in staat acht.		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	Wat zijn de gevolgen als u zich niet aan deze verplichtingen houdt? Als u zich niet aan de verplichtingen in paragraaf 6.5 houdt, kunnen we uw vergoeding verlagen of beëindigen. Dat doen we alleen als u minder of geen loon aan de verzekerde had moeten doorbetalen als u de verplichtingen wel 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 betalen we geen vergoeding over de periode dat de

			verzekerde niet (voldoende) meewerkt aan zijn re-integratie.
6.6	Wat doet u als iemand aansprakelijk is voor de arbeidsongeschiktheid van de verzekerde? Is een derde aansprakelijk voor de arbeidsongeschiktheid van een verzekerde? 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 de verzekerde. 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.	6.7	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. Wij behouden ons het recht voor om dan een verhaalsactie op te starten. Wij informeren u dan over de voortgang van deze procedure. Bij een succesvolle verhaalsactie worden de ingehouden wachtdagen, op basis van nettoloon, en eventuele re-integratiekosten aan u uitgekeerd. Indien we de schade gedeeltelijk kunnen verhalen zullen we dit naar rato met u verrekenen. 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.
6.7	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 verlagen we onze		

	vergoeding voor de loondoorbetaling met het door u verhaalde loon. Gaat u de schade niet verhalen, dan stelt u ons in staat om de vergoedingen die we aan u hebben betaald op de aansprakelijke derde te verhalen, zonder ons daarin te belemmeren. Gaan we verhalen, dan verhalen we alleen de vergoedingen die we zelf betaald hebben. We kunnen de re-integratiekosten die u maakt niet verhalen.		
7.1	Hoe wordt uw premie vastgesteld? We baseren de premie voor uw Verzuimverzekering onder andere op de volgende gegevens: • het aantal medewerkers en hun leeftijden en geslacht; • de AOW-leeftijd van uw medewerkers; • de sector waar uw onderneming is ingedeeld; • het (maximum SV) verzekerd loon van uw medewerkers; • de verzuimpercentages van de drie voorgaande jaren in uw onderneming; • de keuzes die u maakt voor de dekking (wachtdagen, dekkingspercentages, werkgeverslasten); • uw schadeverloop op deze verzekering; • het schadeverloop binnen onze portefeuille. De premie drukken we uit in een percentage van de verzekerde loonsom. Heeft u werkgeverslasten meeverzekerd? Dan drukken we de premie uit in een percentage van de verzekerde loonsom, inclusief werkgeverslasten. De percentages vindt u op het polisblad.	7.1	Hoe wordt uw premie vastgesteld? We baseren de premie voor uw Verzuim verzekering Conventioneel (eigen risico in dagen) op de in hoofdstuk 7 van de algemene voorwaarden genoemde gegevens en de volgende gegevens: • het aantal medewerkers en hun leeftijden en geslacht; • de AOW-leeftijd van uw medewerkers; • de sector waar uw onderneming is ingedeeld; • het (maximum) verzekerd loon van uw medewerkers; • het binnen onze portefeuille waargenomen 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 drukken we uit in een percentage van de verzekerde loonsom. Heeft u werkgeverslasten meeverzekerd? Dan drukken we de premie uit in een percentage van de verzekerde loonsom, inclusief

			werkgeverslasten. Het percentage vindt u op het polisblad.
7.2	Wanneer worden uw premiepercentage vastgesteld? Uw premiepercentage wordt voor het eerst vastgesteld bij het begin van uw verzekering. Daarna stellen we het premiepercentage jaarlijks op elke polisverjaardag opnieuw vast. Zo blijft uw premie afgestemd op uw situatie. U ontvangt ongeveer twee maanden vóór de polisverjaardag een brief met uw nieuwe premiepercentage. Wij zijn hierbij gerechtigd om het premiepercentage te verhogen per polisverjaardag. Wijzigt uw premiepercentage? Dan gaat het nieuwe premiepercentage per polisverjaardag in. Indien het premiepercentage met meer dan 25% wordt verhoogd, dan heeft u het recht om de verzekering te beëindigen. Wilt u uw verzekering om deze reden beëindigen? Dan willen we deze mededeling binnen een maand, nadat we u geïnformeerd hebben over de wijziging, van u hebben. De Verzuimverzekering eindigt dan per de polisverjaardag.	7.2	Wanneer wordt uw premiepercentage vastgesteld? Uw premiepercentage wordt bij het begin van uw verzekering vastgesteld op basis van de in paragraaf 7.1 genoemde gegevens. Daarna stellen we het premiepercentage op elke polisverjaardag opnieuw vast. Indien het premiepercentage met meer dan 25% wordt verhoogd, dan heeft u het recht om de verzekering te beëindigen. Wilt u uw verzekering om deze reden beëindigen? Dan willen we deze mededeling binnen een maand, nadat we u geïnformeerd hebben over de wijziging, van u hebben. De Verzuimverzekering eindigt dan per de polisverjaardag U ontvangt ongeveer twee maanden vóór de polisverjaardag een brief met uw nieuwe premiepercentage. Wijzigt uw premiepercentage? Dan gaat het nieuwe premiepercentage per de polisverjaardag in. Gaat u niet akkoord met de wijziging van uw premiepercentage? Dan willen we deze mededeling binnen een maand nadat we u geïnformeerd hebben over de wijziging, ontvangen hebben. De verzekering eindigt dan op de polisverjaardag. 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 eigenrisicopercentage ook aan. U krijgt dan een offerte van ons. Gaat u niet akkoord met de wijziging van uw premiepercentage? Dan willen we deze mededeling binnen een maand nadat we u geïnformeerd hebben over de wijziging, ontvangen hebben. De verzekering eindigt dan

			op de datum waarop uw risico gewijzigd is.
7.3	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 verzekerden verandert. Deze verandering van loonsom kan betekenen dat u meer of minder premie moet gaan betalen. Dit verrekenen we met u bij uw eerstvolgende naverrekeningstermijn. Deze premiewijziging geeft u niet het recht om de verzekering te beëindigen. Het premiepercentage passen we niet aan door deze wijzigingen in het medewerkersbestand, behalve als het profiel van uw medewerkersbestand door deze wijzigingen sterk is gewijzigd.	7.3	Hoe berekenen wij de premie? Per 1 januari van elk kalenderjaar brengen wij een voorlopige premie in rekening. Deze premie baseren wij op het (nieuwe) premiepercentage en uw bij ons bekende totaal verzekerd jaarloon over het afgelopen kalenderjaar. • Nadat wij uw werknemersveranderingen (vóór 1 maart van elk kalenderjaar) ontvangen, berekenen wij een nieuwe voorlopige premie voor het lopende kalenderjaar en brengen deze in rekening. • De nieuwe voorlopige premie verrekenen wij met de voorlopige premie voor het lopende kalenderjaar die wij per 1 januari in rekening hebben gebracht. Nadat wij uw werknemersveranderingen (vóór 1 maart van elk kalenderjaar) ontvangen, berekenen wij ook uw definitieve premie over het afgelopen kalenderjaar en brengen deze in rekening. Wij verrekenen deze definitieve premie met de voorlopige premie over het afgelopen kalenderjaar die wij eerder in rekening brachten.
7.4	Aanpassing premiepercentage in geval overname en/of wijziging activiteiten 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 aan per het moment waarop deze wijziging zal plaatsvinden of heeft plaatsgevonden. Het premiepercentage wijzigt ook tussentijds als de werkzaamheden van uw medewerkers sterk wijzigen of als u in een andere sector wordt ingedeeld.	7.4	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;

	Gaat u niet akkoord met de wijziging van uw premiepercentage als gevolg van overname en/of wijziging van activiteiten? Dan willen we deze mededeling binnen een maand, nadat we u geïnformeerd hebben over de wijziging, van u ontvangen. De verzekering eindigt dan per de datum waarop uw risico gewijzigd is.		• het salaris van een of meer verzekerden verandert. We berekenen voor deze aanpassing een wijziging in de premie. Deze brengen we in rekening bij uw eerstvolgende naverrekeningstermijn. Deze premiewijziging geeft u niet het recht om de verzekering te beëindigen. Het premiepercentage passen we niet aan door deze wijzigingen in het medewerkersbestand.
7.5	Voor welke verzekerden hoeft u geen premie (meer) te betalen? U hoeft geen premie (meer) te betalen voor: de verzekerde die (nog) niet in de verzekering is opgenomen, omdat hij bij het begin van de verzekering arbeidsongeschikt was. Deze verzekerde wordt in de verzekering opgenomen zodra hij 28 aaneengesloten dagen volledig aan het werk is. Vanaf dat moment betaalt u wel premie voor deze verzekerde; 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 zijn 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.	7.5	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 hele 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. Deze wordt uitgekeerd nadat de volledige premie, inclusief kosten, is voldaan of wordt met de openstaande premie verrekend. 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.

7.6	Wanneer betaalt u de premie? U betaalt de premie voor de Verzuimverzekering altijd vooraf. U heeft dekking als we uw betaling ontvangen binnen 30 kalenderdagen nadat uw betalingstermijn is ingegaan.	7.6 Voor welke verzekerden hoeft u geen premie (meer) te betalen? U hoeft geen premie (meer) te betalen voor: de verzekerde die (nog) niet in de verzekering is opgenomen, omdat hij bij het begin van de verzekering arbeidsongeschikt was. Deze verzekerde wordt in de verzekering opgenomen zodra hij vier aaneengesloten weken volledig aan het werk is. Vanaf dat moment betaalt u wel premie voor deze verzekerde; de verzekerde die een no-riskstatus heeft. Is zijn inkomen hoger dan het maximumloon voor de Ziektewet? Dan betaalt u wel premie over het loon exclusief werkgeverslasten dat boven dit maximum uitkomt. Zodra deze verzekerde zijn 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; de verzekerde die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.
7.7	Wat gebeurt er als u de premie niet op tijd of niet volledig betaalt? Bij de eerste premie Betaalt u de eerste premie voor de Verzuimverzekering niet op tijd of niet volledig? Dan heeft u op de ingangsdatum van uw Verzuimverzekering geen dekking. Als de verzekerde dan arbeidsongeschikt wordt, heeft u geen recht op een vergoeding. De dekking begint pas als we de eerste premie hebben ontvangen.	7.5 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 hele

	Bij de vervolgpremies Betaalt u een volgende premie voor de Verzuimverzekering niet op tijd of niet volledig? Dan sturen we u herinneringen en kunnen we een incassobureau inschakelen. U betaalt de kosten daarvoor, inclusief de wettelijke rente. Als u de vervolgpremie en kosten niet op tijd of niet volledig betaalt, schorsen we de dekking van uw Verzuimverzekering. 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 hele 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. Dit keren we dan uit nadat we de volledige betalingen hebben ontvangen. Hebben we de dekking geschorst en betaalt u de premie en kosten nog steeds niet? Dan kunnen we de Verzuimverzekering beëindigen. U bent dan niet langer verzekerd en krijgt geen vergoeding meer van ons.		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. Deze wordt uitgekeerd nadat de volledige premie, inclusief kosten, is voldaan of wordt met de openstaande premie verrekend. 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.
--	---	--	--

Wijzigingen in de voorwaarden WIA Excedent 2024

Oude naamgeving: AEV_WIA_EXCEDENT_9401_2023

Nieuwe naamgeving: Eucare Voorwaarden WIA Excedent versie januari 2024-01

Algemeen: We hebben gekozen voor een nieuwe opbouw van de polisvoorwaarden. Hierdoor is een grote groep artikelen vanuit de WIA Excedent voorwaarden over gezet naar: Eucare Algemene Voorwaarden Pakketverzekering Arbeidsongeschiktheid Collectief versie 2024-01

Ook zijn er artikelen herschreven. Als er inhoudelijke wijzigingen zijn ten opzichte van de voorwaarden 2023 dan staan deze hieronder vermeld. Als het tekstuele aanpassingen zijn, zijn deze niet opgenomen in dit overzicht.

Wilt u een compleet overzicht van de wijzigingen? Vraag deze dan op bij de afdeling relatiebeheer, relatiebeheer@aevitae.com

Artikel	Oude tekst	Artikel	Nieuwe tekst
3.2	Wanneer heeft de verzekerde recht op een vergoeding? De verzekerde heeft recht op een vergoeding als aan alle volgende voorwaarden is voldaan: • de verzekerde ontvangt door arbeidsongeschiktheid een WIA-uitkering (ook bij IVA en zonder Eigenrisicodragerschap); • deze arbeidsongeschiktheid is begonnen op of na de ingangsdatum van deze verzekering; • de verzekerde kon in de 28 dagen voor de ingangsdatum van deze verzekering zijn werkzaamheden volledig verrichten; • een verzekerd bedrag boven max. WIA-loon.	3.2	Wanneer heeft de verzekerde recht op een aanvulling? De verzekerde heeft recht op een aanvulling als aan alle volgende voorwaarden is voldaan: • de verzekerde ontvangt wegens arbeidsongeschiktheid een WIA-uitkering; • de arbeidsongeschiktheid is begonnen op of na de ingangsdatum van deze verzekering; • de verzekerde kon in de vier weken voor de ingangsdatum van deze verzekering zijn werkzaamheden volledig verrichten; • er is aan de algemene voorwaarden en deze voorwaarden voldaan.
3.3	Hoe wordt het recht op een vergoeding vastgesteld? UWV bepaalt in welke mate de verzekerde arbeidsongeschikt is en of hij recht heeft op een WIA-uitkering. Ook bepaalt UWV in welke mate de verzekerde zijn restverdiencapaciteit	3.3	Hoe wordt het recht op een aanvulling vastgesteld? UWV bepaalt in welke mate de verzekerde arbeidsongeschikt is en of hij recht heeft op een WIA-uitkering. Ook bepaalt UWV in welke mate de verzekerde zijn restverdiencapaciteit kan benutten. Op

	kan benutten. Op basis daarvan bepalen we de hoogte en duur van de vergoeding. Daarnaast beoordelen we of er aan de algemene voorwaarden en deze voorwaarden is voldaan en of er recht op vergoeding bestaat.		basis daarvan bepalen we of er recht op een aanvulling bestaat en wat de hoogte en duur ervan is. Daarnaast beoordelen we of er aan de algemene voorwaarden en deze voorwaarden is voldaan. Heeft UWV bij het bepalen van het arbeidsongeschiktheidspercentage een ruime bandbreedte aangehouden, bijvoorbeeld 35-80%? Dan stellen we het exacte arbeidsongeschiktheidspercentage zelf vast. Dit doen we door de restverdiencapaciteit die UWV voor de verzekerde heeft bepaald, af te trekken van het door UWV vastgestelde (maximum) WIA-loon. Het resultaat delen we door het ditzelfde (maximum) WIA-loon.
3.5	Hoe lang heeft de verzekerde recht op een vergoeding? Hoe lang de verzekerde de vergoeding ontvangt, hangt af van de afspraken die we met u hebben gemaakt. Daarnaast moet aan deze voorwaarden zijn voldaan: • Hebben we een eindleeftijd afgesproken? Dan ontvangt de verzekerde de vergoeding zolang hij een WIA-uitkering krijgt, maar niet langer dan de afgesproken eindleeftijd. • Hebben we een maximale uitkeringsduur afgesproken? Dan ontvangt de verzekerde de vergoeding zolang hij een WIA uitkering krijgt, maar niet langer dan de afgesproken uitkeringsduur. De uitkeringsduur begint op de dag waarop de verzekerde voor het eerst recht krijgt op de vergoeding	3.5	Hoe lang ontvangt de verzekerde de aanvulling? Hoe lang de verzekerde de aanvulling ontvangt, hangt af van de afspraken die we met u hebben gemaakt. Daarnaast moet aan de algemene voorwaarden en deze voorwaarden zijn voldaan. • Hebben we een eindleeftijd afgesproken? Dan ontvangt de verzekerde de aanvulling zolang hij een WIA-uitkering krijgt, maar niet langer dan tot de afgesproken eindleeftijd. • Op uw polisblad kunt u zien welke afspraken we met u gemaakt hebben.
3.7	Welke dienstverlening kunt u van ons verwachten? Als we dit bij het afsluiten van de verzekering met u hebben afgesproken, indexeren we het verzekerd bedrag elk jaar op 1 januari met het overeengekomen percentage. Dit doen we voor het eerst op 1 januari van het jaar nadat de medewerker	3.7	Is de aanvulling waardevast? Als we dit bij het afsluiten van de verzekering met u hebben afgesproken, indexeren we het verzekerd bedrag elk jaar op 1 januari met het overeengekomen percentage. Dit doen we voor het eerst op 1 januari van het jaar nadat de verzekerde arbeidsongeschikt is geworden. U vindt dit indexpercentage op uw polisblad.

	arbeidsongeschikt is geworden. U vindt dit indexpercentage op uw polisblad. Hebben we met u de WIA-index afgesproken, dan wordt jaarlijks per 1 januari het verzekerde bedrag automatisch verhoogd met het percentage waarmee in het daaraan voorafgaande kalenderjaar de maximale WGA-uitkering is verhoogd.		Hebben we met u de WIA-index afgesproken, dan indexeren we het verzekerd bedrag met hetzelfde percentage als waarmee UWV de WIA-uitkering indexeert. Dit doen we elk jaar op 1 januari en 1 juli. We doen dit voor het eerst op de eerstvolgende 1 januari of 1 juli na de datum waarop de verzekerde arbeidsongeschikt is geworden.
4.1	Wanneer heeft de verzekerde 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. Dit gebeurt in de volgende situaties; De verzekerde heeft geen recht meer op een WIA-uitkering De verzekerde ontvangt geen aanvulling meer, als UWV zijn WIA-uitkering heeft beëindigd. Dit is het geval als: • de verzekerde is overleden (in dat geval stopt de vergoeding een maand na het overlijden); • de verzekerde minder dan 35% arbeidsongeschikt is verklaard. • de verzekerde de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Ook als UWV de WIA-uitkering om een andere reden stopzet, beëindigen we de aanvulling voor deze verzekerde. De verzekerde heeft geen recht (meer) op een vergoeding op grond van de polisvoorwaarden De verzekerde heeft geen recht (meer) op een vergoeding, als u niet (meer) voldoet aan de polisvoorwaarden. Dit is het geval als: • de verzekerde al arbeidsongeschikt was op, of in de 28 dagen voor, de ingangsdatum van de verzekering.	4.1	Wanneer heeft de verzekerde geen recht (meer) op een aanvulling? In sommige gevallen heeft de verzekerde geen recht op een aanvulling. Of houdt de aanvulling eerder op dan u met ons heeft afgesproken. Hieronder leest u om welke situaties dat gaat. De verzekerde heeft geen recht meer op een WIA-uitkering De verzekerde ontvangt geen aanvulling meer, als UWV zijn WIA-uitkering heeft beëindigd. Dit is het geval als: • de verzekerde minder dan 35% arbeidsongeschikt is verklaard. Daarom heeft hij geen recht meer op een WIA-uitkering; • de verzekerde de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Daardoor vervalt de WIA-uitkering; • de verzekerde is overleden. In dat geval stopt de aanvulling een maand na het overlijden. Ook als UWV de WIA-uitkering om een andere reden stopzet, beëindigen we de aanvulling voor deze verzekerde. De verzekerde heeft geen recht (meer) op een aanvulling op grond van de polisvoorwaarden De verzekerde ontvangt geen aanvulling (meer), als u of hij niet (meer) voldoet aan de polisvoorwaarden. Dit is het geval als: • de verzekerde al arbeidsongeschikt was op de ingangsdatum van de verzekering. Of

	• u de premie niet volledig of niet op tijd betaalt. Of als u weigert te betalen nadat we u een herinnering stuurden. De verzekering wordt dan opgeschort; • de maximale uitkeringsduur is bereikt; • de verzekerde de afgesproken eindleeftijd heeft bereikt • de verzekerde fraude heeft gepleegd of ons opzettelijk heeft misleid; • de verzekerde uw verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid niet nakomt; • de verzekerde ons onjuist of onvolledig heeft geïnformeerd.		was dat in de vier weken voor de ingangsdatum van deze verzekering; • de verzekerde zijn verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid niet nakomt; • de maximale uitkeringsduur is bereikt; • de verzekerde de afgesproken eindleeftijd heeft bereikt; • de verzekerde fraude heeft gepleegd of ons opzettelijk heeft misleid; • de verzekerde ons onjuist of onvolledig heeft geïnformeerd; • er sprake is van een van de uitsluitingen in hoofdstuk 4 van de algemene voorwaarden.
4.2	Wat zijn de gevolgen voor uw recht op een vergoeding als de verzekering wordt beëindigd? Wordt de verzekering beëindigd terwijl de verzekerde tijdens de looptijd van de verzekering arbeidsongeschikt is geworden? Dan blijft u recht op een vergoeding houden. Voorwaarde is dat de verzekerde zich aan de verplichtingen, zoals bepaald in hoofdstuk 6, houdt. Wordt de verzekering beëindigd omdat: • uw bedrijf wordt overgenomen, • u fuseert met een ander bedrijf waarbij uw bedrijf wordt ondergebracht in dat andere bedrijf of een nieuw bedrijf, terwijl de verzekerde tijdens de looptijd van de verzekering arbeidsongeschikt is geworden? Dan betalen we de vergoeding voor de WIA Excedent uitkering die de nieuwe werkgever aan deze verzekerde tijdens zijn arbeidsongeschiktheid moet betalen aan de nieuwe werkgever. De vergoeding wordt wel beëindigd als het bepaalde uit paragraaf 4.1 van	4.2	Wat zijn de gevolgen voor de aanvulling als de verzekering wordt beëindigd? Wordt de verzekering beëindigd, terwijl de verzekerde tijdens de looptijd van de verzekering arbeidsongeschikt is geworden? Dan blijft het recht op een aanvulling bestaan. Voorwaarde is dat u en de verzekerde zich aan de verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid blijven houden. De aanvulling wordt wel beëindigd als we de aanvulling ook zouden beëindigen als de verzekering nog wel zou lopen.

	toepassing is.		
4.3	Eindigt de vergoeding als uw arbeidsongeschikte verzekerde uit dienst gaat? Gaat de verzekerde bij u uit dienst terwijl hij tijdens de looptijd van de verzekering arbeidsongeschikt is geworden? Dan blijft hij recht houden op een vergoeding. Voorwaarde is dat u en de verzekerde zich aan de verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid houden.	4.3	Wat zijn de gevolgen voor de aanvulling als de arbeidsongeschikte verzekerde uit dienst gaat? Gaat de verzekerde bij u uit dienst, terwijl hij tijdens de looptijd van de verzekering arbeidsongeschikt is geworden? Dan blijft het recht op een aanvulling bestaan. Voorwaarde is dat u en de verzekerde zich aan de verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid blijven houden. De aanvulling wordt wel beëindigd als we de aanvulling ook zouden beëindigen als de verzekerde nog wel in dienst zou zijn.
5.1	Wanneer is een medewerker niet (direct) meeverzekerd? In de volgende gevallen is een medewerker niet (direct) meeverzekerd: • de medewerker heeft een afstandsverklaring ondertekend; • de medewerker is op de ingangsdatum van de verzekering arbeidsongeschikt. Of was dat in de 28 dagen voor de ingangsdatum van de verzekering. Hij wordt pas meeverzekerd als hij 28 dagen achter elkaar volledig arbeidsgeschikt is; • de medewerker ontvangt op de ingangsdatum van de verzekering een WAO- of WIA-uitkering; • de medewerker is korter dan 28 dagen geleden door UWV arbeidsongeschikt verklaard voor minder dan - 35% in het geval van een WGA-uitkering; - 15% in het geval van een WAO-uitkering; Deze medewerker wordt meeverzekerd als hij 28 dagen achter elkaar minder dan 35%, respectievelijk 15% arbeidsongeschikt is. Daarbij maakt het niet uit of de arbeidsongeschiktheid uit dezelfde of uit een andere oorzaak komt.	5.1	Wanneer is een medewerker niet (direct) meeverzekerd? In de volgende gevallen is een medewerker niet (direct) meeverzekerd: • de medewerker heeft een afstandsverklaring ondertekend; • de medewerker is op de ingangsdatum van de verzekering arbeidsongeschikt. Of was dat in de vier weken voor de ingangsdatum van deze verzekering. Hij wordt pas meeverzekerd als hij vier weken achter elkaar volledig arbeidsgeschikt is; • de medewerker ontvangt op de ingangsdatum van de verzekering een WAO- of WIA-uitkering; • de medewerker is korter dan vier weken geleden door UWV arbeidsongeschikt verklaard voor minder dan -35% in het geval van een WGA-uitkering; -15% in het geval van een WAO-uitkering; Deze medewerker wordt meeverzekerd als hij vier weken achter elkaar minder dan 35%, respectievelijk 15% arbeidsongeschikt is. Daarbij maakt het niet uit of de arbeidsongeschiktheid uit dezelfde of uit een andere oorzaak komt. Voor nieuwe medewerkers geldt dat zij niet (direct) worden meeverzekerd als een van

			bovengenoemde situaties zich voordoet op de datum van indiensttreding.
5.2	Wat zijn de gevolgen als u een wijziging in uw medewerkersbestand niet of te laat doorgeeft? We willen uw melding van een nieuwe medewerker binnen twee maanden na de eerste werkdag ontvangen. Doet u dit niet op tijd? Dan kunnen wij de nieuwe medewerkers niet binnen 3 maanden hun Pensioen 1-2-3 sturen. In de wet staat dat wij dit moeten doen. De toezichthouder kan ons een boete geven voor het te laat opsturen van Pensioen 1-2-3. Als dat gebeurt doordat u de nieuwe medewerker niet op tijd heeft opgegeven, brengen wij die kosten bij u in rekening. Wij houden u verantwoordelijk voor deze kosten. Ontvangen we uw melding niet of te laat, dan is deze medewerker niet verzekerd. Een teveel betaalde aanvulling aan deze medewerker moet u aan ons terugbetalen. We verlenen deze aanvulling alleen als we daartoe verplicht zijn op grond van de Pensioenwet. Ontvangen we een melding van een nieuwe medewerker na een maand of later alsnog? Dan nemen we hem in de verzekering op vanaf de datum dat hij in dienst is getreden, of – als dat later is – vanaf de ingangsdatum van de verzekering. Vanaf die datum bent u ook premie verschuldigd voor deze medewerker. De dekking gaat pas in op het moment dat hij is aangemeld. Salariswijzigingen U bent verplicht salariswijzigingen binnen een maand door te geven. Gaat het om een salarisverhoging en ontvangen we deze melding niet of te laat, dan tellen we de verhoging niet mee in de berekening van de vergoedingen. U bent over deze salarisverhoging premie verschuldigd vanaf het moment van de verhoging. Zijn we op grond van de Pensioenwet	5.2	Wat zijn de gevolgen als u een wijziging in uw medewerkersbestand niet of te laat doorgeeft? We willen uw melding van een nieuwe medewerker binnen een maand ontvangen. Ontvangen we uw melding niet of te laat, dan is deze medewerker niet verzekerd. Dat betekent dat u een eventuele aanvulling die we aan deze medewerker verlenen, aan ons moet terugbetalen. We verlenen deze aanvulling alleen als we daartoe verplicht zijn op grond van de Pensioenwet. Ontvangen we een melding van een nieuwe medewerker na een maand of later alsnog? Dan nemen we hem in de verzekering op vanaf de datum dat hij in dienst is getreden, of – als dat later is – vanaf de ingangsdatum van de verzekering. Vanaf die datum bent u ook premie verschuldigd voor deze medewerker. De dekking van de verzekering gaat echter pas in op het moment dat hij is aangemeld. Salariswijzigingen Ook salariswijzigingen willen we binnen een maand van u ontvangen. Gaat het om een salarisverhoging en ontvangen we deze melding niet of te laat, dan tellen we de verhoging niet mee in de berekening van de aanvullingen. U bent over deze salarisverhoging wel premie verschuldigd vanaf het moment van de verhoging. Zijn we op grond van de Pensioenwet verplicht de salarisverhoging wel mee te tellen in de berekening van de aanvullingen? Dan moet u het extra deel van de aanvullingen aan ons terugbetalen. Is er sprake van een salarisverlaging en hebben we uw informatie daarover niet of te laat ontvangen? En hebben we daardoor een te hoge aanvulling aan de verzekerde betaald? Dan moet u het te veel betaalde bedrag aan ons terugbetalen. De te veel betaalde premie ontvangt u van ons terug.

	verplicht de salarisverhoging wel mee te tellen in de berekening van de vergoeding? Dan moet u het extra deel van de vergoedingen aan ons terugbetalen. Gaat het om een salarisverlaging en ontvangen we de informatie daarover niet of te laat? En hebben we daardoor een te hoge vergoeding aan de verzekerde betaald? Dan moet u het teveel betaalde bedrag aan ons terugbetalen. De teveel betaalde premie ontvangt u van ons terug.		
6.1	Wanneer geeft u een arbeidsongeschiktheid door? Heeft de verzekerde zich arbeidsongeschikt gemeld, dan geeft u dit digitaal aan ons door. Dit moet u zo snel mogelijk doen, maar uiterlijk in de 13e week na de eerste dag van melding van arbeidsongeschiktheid. Daarbij geeft u aan: • wat de eerste dag was waarop de verzekerde door arbeidsongeschiktheid gestopt is met werken; • wat het percentage van zijn arbeidsongeschiktheid is. Wijzigingen doorgeven Wijzigt het arbeidsongeschiktheidspercentage van de verzekerde of gaat hij weer (volledig) aan het werk? Dan geeft u dit binnen twee werkdagen digitaal aan ons door.	6.1	Wanneer geeft u een arbeidsongeschiktheidsmelding door? Heeft de verzekerde zich arbeidsongeschikt gemeld, dan geeft u deze melding aan ons door. Dit moet u zo spoedig mogelijk doen, maar uiterlijk in de 13e week na de melding. Daarbij geeft u aan: • wat de eerste dag was waarop de verzekerde door arbeidsongeschiktheid gestopt is met werken; • wat het percentage van zijn arbeidsongeschiktheid is. Wijzigingen doorgeven Wijzigt het arbeidsongeschiktheidspercentage van de verzekerde of gaat hij weer (volledig) aan het werk? Dan geeft u dit binnen vijf werkdagen aan ons door. Dit geldt ook als de verzekerde passende arbeid gaat verrichten of als hij op therapeutische basis gaat werken. Uitzondering Deze paragraaf is niet van toepassing als u ook een Verzuimverzekering Conventioneel bij ons heeft afgesloten. Dan hebben we de meldingen al via die verzekering van u ontvangen.
6.4	Wat zijn uw verplichtingen bij re-integratie? Bij arbeidsongeschiktheid moeten u en de verzekerden zich houden aan de	6.5	Wat zijn uw verplichtingen bij re-integratie? In hoofdstuk 8 van de algemene voorwaarden hebben we beschreven aan

	wettelijke verplichtingen rond preventie, verzuimbegeleiding en re-integratie. Als de verzekerde arbeidsongeschikt is, heeft u als werkgever de volgende verplichtingen: • u laat zich bij de begeleiding van de verzekerde bijstaan door een arbodienst of bedrijfsarts; • u laat de bedrijfsarts tijdig een probleemanalyse maken; • u stelt tijdig een Plan van Aanpak op; • u wijst tijdig een casemanager aan; • u bespreekt regelmatig met de verzekerde de afspraken uit het Plan van Aanpak; • u zorgt zo nodig voor passende arbeid voor de verzekerde. Is passende arbeid binnen uw bedrijf niet mogelijk, dan begeleidt u de verzekerde zo nodig naar passende arbeid bij een andere werkgever. Daarnaast moet u zich houden aan de adviezen van uw arbodienst en aan de aanwijzingen van eventuele deskundigen die we inzetten. Tot slot laat u het direct aan ons weten als de verzekerde niet (voldoende) meewerkt aan zijn re-integratie.		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 en aan de aanwijzingen van eventuele deskundigen die we inzetten. Tot slot laat u het direct aan ons weten als de verzekerde niet (voldoende) meewerkt aan zijn re-integratie.
6.9	Wat zijn de verplichtingen van de verzekerde bij re-integratie? Als de verzekerde arbeidsongeschikt is, heeft hij de volgende verplichtingen: • hij doet er alles aan om zo snel mogelijk weer aan het werk te kunnen; • hij werkt mee aan het (tijdig) opstellen van een Plan van Aanpak; • hij komt de afspraken uit het Plan van Aanpak na;	6.9	Wat zijn de verplichtingen van de verzekerde bij re-integratie? In hoofdstuk 8 van de algemene voorwaarden hebben we beschreven aan welke wettelijke verplichtingen een arbeidsongeschikte verzekerde moet voldoen als het gaat om re-integratie. Daarnaast moet hij zich houden aan de adviezen van de arbodienst en aan de aanwijzingen van eventuele deskundigen die we inzetten.

	• hij accepteert de passende arbeid die u aanbiedt, als de bedrijfsarts hem daartoe in staat acht. Daarnaast moet hij zich houden aan de adviezen van de arbodienst en aan de aanwijzingen van eventuele deskundigen die we inzetten.		
7.1	Hoe wordt uw premie vastgesteld? We baseren de premie voor uw WIA Excedent verzekering op de volgende gegevens: • de samenstelling van uw personeelsbestand; • het aantal medewerkers en hun leeftijden; • de AOW-leeftijd en het geslacht van uw medewerkers; • het (maximum) verzekerd loon van uw medewerkers; • het geldend maximale SV-loon • de sector waar uw onderneming is ingedeeld; • het aantal medewerkers in uw onderneming dat in de drie voorgaande jaren een WIA-uitkering heeft ontvangen; • uw schadeverloop op deze verzekering; • het schadeverloop binnen onze portefeuille. De premie drukken we uit in een percentage van de verzekerde loonsom. Het percentage vindt u op het polisblad.	7.1	Hoe wordt uw premie vastgesteld? We baseren de premie voor uw WIA Excedent verzekering op de in hoofdstuk 7 van de algemene voorwaarden genoemde gegevens en de volgende gegevens: • het aantal medewerkers en hun leeftijden en geslacht; • de AOW-leeftijd van uw medewerkers; • het (maximum) verzekerd bedrag van uw medewerkers; • de sector waar uw onderneming is ingedeeld; • de statistische WIA-instroomcijfers op basis van het model van het Verbond van Verzekeraars; • voor ondernemingen met meer dan 100 medewerkers: het aantal medewerkers in uw onderneming dat in de drie voorgaande jaren een WIA-uitkering heeft ontvangen; • de keuzes die u maakt voor de dekking (dekkingspercentages, indexatie); • eventueel toegepaste kortingen of toeslagen. De premie drukken we uit in een percentage van de verzekerde loonsom. Het percentage vindt u op het polisblad.
7.2	Wanneer wordt uw premiepercentage vastgesteld? Uw premiepercentages worden voor het eerst vastgesteld bij aanvang van uw verzekering. Daarna stellen we de premiepercentages op elke	7.2	Wanneer wordt uw premiepercentage vastgesteld? Uw premiepercentage wordt bij het begin van uw verzekering vastgesteld op basis van de in paragraaf 7.1 genoemde gegevens. Daarna stellen we het premiepercentage op

	polisverjaardag opnieuw vast. Zo blijft uw premie afgestemd op uw situatie. Het overeengekomen premiepercentage heeft een geldigheidsduur van één verzekeringsjaar. Als de verzekering als ingangsdatum een ander moment dan 1 januari heeft, geldt het premiepercentage tot 1 januari van het daaropvolgende jaar. EUCARE heeft het recht de premie op jaarbasis aan te passen. U ontvangt ongeveer twee maanden vóór de polisverjaardag een brief met uw nieuwe premiepercentages. Wijzigen uw premiepercentages? Dan gaat de nieuwe premiepercentages per de polisverjaardag in. Wilt u uw verzekering om deze reden beëindigen? Dan willen we deze mededeling binnen een maand nadat we u geïnformeerd hebben over de wijziging van het premiepercentage, digitaal of schriftelijk ontvangen. De verzekering eindigt dan per op de polisverjaardag.		elke polisverjaardag opnieuw vast. Indien het premiepercentage met meer dan 25% wordt verhoogd, dan heeft u het recht om de verzekering te beëindigen. Wilt u uw verzekering om deze reden beëindigen? Dan willen we deze mededeling binnen een maand, nadat we u geïnformeerd hebben over de wijziging, van u hebben. De Verzuimverzekering eindigt dan per de polisverjaardag. U ontvangt ongeveer twee maanden vóór de polisverjaardag een brief met uw nieuwe premiepercentage. Wijzigt uw premiepercentage? Dan gaat het nieuwe premiepercentage per de polisverjaardag in. Gaat u niet akkoord met de wijziging van uw premiepercentage? Dan willen we deze mededeling binnen een maand nadat we u geïnformeerd hebben over de wijziging, ontvangen hebben. De verzekering eindigt dan op de polisverjaardag. 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 ook aan. U krijgt dan een offerte van ons. Gaat u niet akkoord met de wijziging van uw premiepercentage? Dan willen we deze mededeling binnen een maand nadat we u geïnformeerd hebben over de wijziging, ontvangen hebben. De verzekering eindigt dan per de datum waarop uw risico gewijzigd is.
7.3	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;	7.3	Hoe berekenen wij de premie? Per 1 januari van elk kalenderjaar brengen wij een voorlopige premie in rekening. Deze premie baseren wij op het (nieuwe) premiepercentage en uw bij ons bekende totaal verzekerd jaarloon over het afgelopen kalenderjaar. • Nadat wij uw werknemersveranderingen (vóór 1 maart van elk kalenderjaar) ontvangen, berekenen wij een nieuwe

	• het salaris van een of meer verzekerden verandert. Deze verandering van loonsom kan betekenen dat u meer of minder premie moet gaan betalen. Dit verrekenen we met u bij uw eerstvolgende naverrekeningstermijn. Deze premiewijziging geeft u niet het recht om de verzekering te beëindigen. Het premiepercentage passen we niet aan door deze wijzigingen in het medewerkersbestand, behalve als het profiel van uw medewerkersbestand door deze wijzigingen sterk is gewijzigd.		voorlopige premie voor het lopende kalenderjaar en brengen deze in rekening. • De nieuwe voorlopige premie verrekenen wij met de voorlopige premie voor het lopende kalenderjaar die wij per 1 januari in rekening hebben gebracht. Nadat wij uw werknemersveranderingen (vóór 1 maart van elk kalenderjaar) ontvangen, berekenen wij ook uw definitieve premie over het afgelopen kalenderjaar en brengen deze in rekening. Wij verrekenen deze definitieve premie met de voorlopige premie over het afgelopen kalenderjaar die wij eerder in rekening brachten.
7.5	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, schorten wij de dekking van uw verzekering op. U ontvangt van ons bericht vanaf welke datum uw dekking opgeschort is. Nadat we de brief aan uw medewerkers verstuurd hebben, heeft u nog drie maanden de tijd om de premie en kosten volledig te betalen. Doet u dat niet, dan eindigt de verzekering na afloop van deze drie maanden. Verzekerden die vanaf dat moment arbeidsongeschikt worden, hebben geen recht meer op een vergoeding van ons. Wordt de verzekerde tijdens de schorsing arbeidsongeschikt? Dan heeft hij geen recht op een vergoeding. Dit geldt voor de hele 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 opgeschort? Dan blijft deze verzekerde recht op een vergoeding houden. Hebben we de dekking opgeschort en betaalt u de premie en kosten nog	7.4	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, sturen we de verzekerden een brief. Daarin schrijven we dat u de premie en kosten niet (volledig) heeft betaald. Voordat we deze brief versturen, ontvangt u van ons bericht. Ook informeren we u op het moment dat we de brief daadwerkelijk versturen. Nadat we de brief aan de verzekerden verstuurd hebben, heeft u nog drie maanden de tijd om de premie en kosten volledig te betalen. Doet u dat niet, dan eindigt de verzekering na afloop van deze drie maanden. Verzekerden die vanaf dat moment arbeidsongeschikt worden, hebben geen recht meer op een aanvulling van ons.

	steeds niet? Dan kunnen we de verzekering beëindigen. Uw medewerkers zijn dan niet langer verzekerd.		
--	--	--	--

Wijzigingen in de voorwaarden WIA Bodem verzekering 2024

Oude naamgeving: AEV_WIA_Bodem_AO<35%_2023

Nieuwe naamgeving: Eucare Voorwaarden WIA Bodem versie januari 2024-01

Algemeen: We hebben gekozen voor een nieuwe opbouw van de polisvoorwaarden. Hierdoor is een grote groep artikelen vanuit de WIA Bodem AO<35% voorwaarden over gezet naar: Eucare Algemene Voorwaarden Pakketverzekering Arbeidsongeschiktheid Collectief versie 2024-01

Ook zijn er artikelen herschreven. Als er inhoudelijke wijzigingen zijn ten opzichte van de voorwaarden 2023 dan staan deze hieronder vermeld. Als het tekstuele aanpassingen zijn, zijn deze niet opgenomen in dit overzicht.

Wilt u een compleet overzicht van de wijzigingen? Vraag deze dan op bij de afdeling relatiebeheer, relatiebeheer@aevitae.com

Artikel	Oude tekst	Artikel	Nieuwe tekst
3.3	Hoe wordt het recht op een aanvulling bepaald? UWV bepaalt of de verzekerde minder dan 35% arbeidsongeschikt is. In dat geval bepalen we of er recht op een vergoeding bestaat en wat de hoogte en duur ervan is. Arbeidsongeschiktheidspercentage Hoe hoog de vergoeding is, hangt af van het arbeidsongeschiktheidspercentage van de verzekerde. Heeft UWV een specifiek percentage vastgesteld, dan gebruiken we dit percentage.	3.3	Hoe wordt het recht op een aanvulling bepaald? UWV bepaalt of de verzekerde minder dan 35% arbeidsongeschikt is. In dat geval bepalen we of er recht op een aanvulling bestaat en wat de hoogte en duur ervan is. Daarnaast beoordelen we of aan de algemene voorwaarden en deze voorwaarden is voldaan. Arbeidsongeschiktheidspercentage We baseren de hoogte van de aanvulling mede op het arbeidsongeschiktheidspercentage van de verzekerde. Heeft UWV een specifiek percentage vastgesteld, dan hanteren we dit percentage. Heeft UWV slechts vastgesteld dat de mate van arbeidsongeschiktheid minder dan 35% is? Dan stellen we het arbeidsongeschiktheidspercentage zelf vast. Dit doen we door de restverdiencapaciteit die UWV voor de verzekerde heeft bepaald, af te trekken van het door UWV bepaalde (ongemaximeerde) WIA-loon. Het resultaat delen we door ditzelfde (ongemaximeerde) WIA-loon.

			Langer dan twee jaar recht op een aanvulling Heeft de verzekerde langer dan twee jaar recht op een aanvulling uit deze verzekering? Dan stellen we het arbeidsongeschiktheidspercentage vanaf het derde jaar zelf vast. Dit doen we door jaarlijks de restverdiencapaciteit van de verzekerde te bepalen volgens de regels van de WIA. Vervolgens trekken we dit bedrag af van het bij de start van de aanvulling vastgestelde (ongemaximeerde) WIA-loon. We verhogen dit bedrag nog met de indexering volgens de WIA. Het resultaat delen we door hetzelfde (ongemaximeerde) WIA-loon.
3.7	Is de vergoeding waardevast? Als we dit bij het afsluiten van de verzekering met u hebben afgesproken, indexeren we het verzekerd bedrag elk jaar op 1 januari met het overeengekomen percentage. Dit doen we voor het eerst op 1 januari van het jaar nadat de medewerker arbeidsongeschikt is geworden. U vindt dit indexpercentage op uw polisblad. Hebben we met u de WIA-index afgesproken, dan wordt jaarlijks per 1 januari het verzekerde bedrag automatisch verhoogd met het percentage waarmee in het daaraan voorafgaande kalenderjaar de maximale WGA-uitkering is verhoogd.	3.7	Is de aanvulling waardevast? Als we dit bij het afsluiten van de verzekering met u hebben afgesproken, indexeren we het verzekerd bedrag elk jaar op 1 januari met het overeengekomen percentage. Dit doen we voor het eerst op 1 januari van het jaar nadat de verzekerde arbeidsongeschikt is geworden. U vindt dit indexpercentage op uw polisblad. Hebben we met u de WIA-index afgesproken, dan indexeren we het verzekerd bedrag met hetzelfde percentage als waarmee UWV de WIA-uitkering indexeert. Dit doen we elk jaar op 1 januari en 1 juli. We doen dit voor het eerst op de eerstvolgende 1 januari of 1 juli na de datum waarop de verzekerde arbeidsongeschikt is geworden.
4.1	Wanneer heeft de verzekerde geen recht (meer) op een vergoeding? In sommige gevallen heeft de verzekerde geen recht op een vergoeding. Of houdt de vergoeding eerder op dan u met ons heeft afgesproken. De verzekerde ontvangt geen vergoeding meer, als UWV zijn WIA-uitkering heeft beëindigd. Dit is onder andere het geval als: • de verzekerde niet meer arbeidsongeschikt is;	4.1	Wanneer heeft de verzekerde geen recht (meer) op een aanvulling? • de verzekerde niet meer arbeidsongeschikt is; • de verzekerde een WIA-uitkering ontvangt; • de verzekerde is overleden. In dat geval stopt de aanvulling een maand na het overlijden; • de verzekerde meer verdient dan voordat hij arbeidsongeschikt werd;

	• de verzekerde een WIA-uitkering ontvangt; • de verzekerde is overleden. In dat geval stopt de aanvulling een maand na het overlijden; • het verschil tussen het oude en nieuwe loon minder dan 15% is; • de verzekerde geen inkomsten uit werk meer heeft; • de maximale uitkeringsduur is bereikt; • de verzekerde de afgesproken eindleeftijd heeft bereikt; • de verzekerde fraude heeft gepleegd of ons opzettelijk heeft misleid; • de verzekerde ons onjuist of onvolledig heeft geïnformeerd; • de verzekerde zijn verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid niet nakomt; • de premie niet of niet tijdig ontvangen is.		• de verzekerde geen inkomsten uit werk meer heeft; • de maximale uitkeringsduur is bereikt; • de verzekerde de afgesproken eindleeftijd heeft bereikt; • de verzekerde fraude heeft gepleegd of ons opzettelijk heeft misleid; • de verzekerde ons onjuist of onvolledig heeft geïnformeerd; • de verzekerde zijn verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid niet nakomt; • er sprake is van een van de uitsluitingen in hoofdstuk 4 van de algemene voorwaarden.
4.2	Wat zijn de gevolgen voor het recht op een vergoeding als de verzekering wordt beëindigd? Wordt de verzekering beëindigd terwijl de verzekerde tijdens de looptijd van de verzekering arbeidsongeschikt is geworden? Dan blijft het recht op een vergoeding bestaan. Voorwaarde is dat u en de verzekerde zich aan de verplichtingen, zoals bepaald in hoofdstuk 6, houdt. Wordt de verzekering beëindigd omdat: • uw bedrijf wordt overgenomen, • u fuseert met een ander bedrijf waarbij uw bedrijf wordt ondergebracht in dat andere bedrijf of een nieuw bedrijf, terwijl de verzekerde tijdens de looptijd van de verzekering arbeidsongeschikt is	4.2	Wat zijn de gevolgen voor de aanvulling als de verzekering wordt beëindigd? Wordt de verzekering beëindigd, terwijl de verzekerde tijdens de looptijd van de verzekering arbeidsongeschikt is geworden? Dan blijft het recht op een aanvulling bestaan. Voorwaarde is dat u en de verzekerde zich aan de verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid blijven houden. De aanvulling wordt wel beëindigd als we de aanvulling ook zouden beëindigen als de verzekering nog wel zou lopen.

	geworden? Dan betalen we de vergoeding voor de WIA Bodem uitkering, die de nieuwe werkgever aan deze verzekerde tijdens zijn arbeidsongeschiktheid moet betalen, aan de nieuwe werkgever. De vergoeding wordt wel beëindigd als het bepaalde uit paragraaf 4.1 van toepassing is.		
5.2	Wat zijn de gevolgen als u een wijziging in uw medewerkersbestand niet of te laat doorgeeft? We willen uw melding van een nieuwe medewerker binnen een maand ontvangen. Meldt u de medewerker niet of te laat aan, dan is deze 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 na een maand alsnog? Dan nemen we hem in de verzekering op vanaf de datum dat hij in dienst is getreden, of – als dat later is – vanaf de ingangsdatum van de verzekering. Vanaf die datum bent u ook premie verschuldigd voor deze medewerker. De dekking van de verzekering gaat echter pas in op het moment dat hij is aangemeld. Salariswijzigingen Ook salariswijzigingen willen we binnen een maand van u ontvangen. Gaat het om een salarisverhoging en ontvangen we deze melding niet of te laat, dan heeft u voor de verhoging geen recht op vergoeding. U bent over deze salarisverhoging wel premie verschuldigd vanaf het moment van de verhoging. Ontvangen we uw aanmelding van een nieuwe medewerker na een maand alsnog? Dan nemen we hem in de verzekering op vanaf de datum dat hij	5.2	Wat zijn de gevolgen als u een wijziging in uw medewerkersbestand niet of te laat doorgeeft? We willen uw melding van een nieuwe medewerker binnen een maand ontvangen. Ontvangen we uw melding niet of te laat, dan is deze medewerker niet verzekerd. Dat betekent dat u een eventuele aanvulling die we aan deze medewerker verlenen, aan ons moet terugbetalen. We verlenen deze aanvulling alleen als we daartoe verplicht zijn op grond van de Pensioenwet. Ontvangen we uw melding van een nieuwe medewerker na een maand of later alsnog? Dan nemen we hem in de verzekering op vanaf de datum dat hij in dienst is getreden, of – als dat later is – vanaf de ingangsdatum van de verzekering. Vanaf die datum bent u ook premie verschuldigd voor deze medewerker. De dekking van de verzekering gaat echter pas in op het moment dat hij is aangemeld. Salariswijzigingen Ook salariswijzigingen willen we binnen een maand van u ontvangen. Gaat het om een salarisverhoging en ontvangen we deze melding niet of te laat, dan tellen we de verhoging niet mee in de berekening van de aanvullingen. U bent over deze salarisverhoging wel premie verschuldigd vanaf het moment van de verhoging. Zijn we op grond van de Pensioenwet verplicht de salarisverhoging wel mee te tellen in de berekening van de aanvullingen? Dan moet u het extra deel van de aanvullingen aan ons terugbetalen.

	in dienst is getreden. Vanaf de datum van aanmelding bent u ook premie verschuldigd voor deze medewerker. De dekking van de verzekering gaat in op het moment dat hij is aangemeld.		Is er sprake van een salarisverlaging en ontvangen we uw informatie daarover niet of te laat? En hebben we daardoor een te hoge aanvulling aan de verzekerde betaald? Dan moet u het te veel betaalde bedrag aan ons terugbetalen. De te veel betaalde premie ontvangt u van ons terug.
6.1	Wanneer geeft u een arbeidsongeschiktheidsmelding door? Heeft de verzekerde zich arbeidsongeschikt gemeld, dan geeft u deze melding aan ons door. Dit moet u uiterlijk de 13e week doen. 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. Wijzigingen doorgeven Wijzigt het arbeidsongeschiktheidspercentage van de verzekerde of gaat hij weer (volledig) aan het werk? Dan geeft u dit binnen twee werkdagen aan ons door.	6.1	Wanneer geeft u een arbeidsongeschiktheidsmelding door? Heeft de verzekerde zich arbeidsongeschikt gemeld, dan geeft u deze melding aan ons door. Dit moet u zo spoedig mogelijk doen, maar uiterlijk in de 13e week na de melding. 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. Wijzigingen doorgeven Wijzigt het arbeidsongeschiktheidspercentage van de verzekerde of gaat hij weer (volledig) aan het werk? Dan geeft u dit binnen vijf werkdagen aan ons door. Dit geldt ook als de verzekerde passende arbeid gaat verrichten of als hij op therapeutische basis gaat werken. Uitzondering Deze paragraaf is niet van toepassing als u ook een Verzuimverzekering Conventioneel bij ons heeft afgesloten. Dan hebben we de meldingen al via die verzekering van u ontvangen.
6.5	Wat zijn uw verplichtingen bij preventie, verzuimbegeleiding en re-integratie? Bij arbeidsongeschiktheid moeten u en de verzekerden zich houden aan de wettelijke verplichtingen rond preventie, verzuimbegeleiding en re-integratie.	6.5	Wat zijn uw verplichtingen bij re-integratie? In hoofdstuk 8 van de algemene voorwaarden hebben we beschreven aan welke wettelijke verplichtingen u moet voldoen als het gaat om re-integratie en verzuimbegeleiding. Daarnaast houdt u zich aan de adviezen van uw arbodienst en aan de aanwijzingen van eventuele deskundigen die we inzetten. Tot slot laat u

	De wettelijke verplichtingen voor u als werkgever Als de verzekerde arbeidsongeschikt is, heeft u als werkgever de volgende verplichtingen: • u laat zich bij de begeleiding van de verzekerde bijstaan door een arbodienst of bedrijfsarts; • u laat de bedrijfsarts tijdig een probleemanalyse maken; • u stelt tijdig een Plan van Aanpak op; • u wijst tijdig een casemanager aan; • u bespreekt regelmatig met de verzekerde de afspraken uit het Plan van Aanpak; • u zorgt zo nodig voor passende arbeid voor de verzekerde. Is passende arbeid binnen uw bedrijf niet mogelijk, dan begeleidt u de verzekerde zo nodig naar passende arbeid bij een andere werkgever. Daarnaast moet u zich houden aan de adviezen van uw arbodienst en aan de aanwijzingen van eventuele deskundigen die we inzetten. Tot slot laat u het direct aan ons weten als de verzekerde niet (voldoende) meewerkt aan zijn re-integratie.		het direct aan ons weten als de verzekerde niet (voldoende) meewerkt aan zijn re-integratie.
6.7	Welke informatie geeft de arbeidsongeschikte verzekerde aan ons door? • Ontvangt de verzekerde een beschikking of mededeling van UWV? Dan stuurt hij ons binnen een week een digitaal een kopie hiervan. • Wijzigt de mate van arbeidsongeschiktheid? Dan geeft hij dat binnen een week aan ons door. • Als we daarom vragen, geeft de verzekerde ons alle informatie die we nodig hebben om te beoordelen of er mogelijkheden zijn voor zijn re-	6.7	Welke informatie geeft de arbeidsongeschikte verzekerde aan ons door? • Ontvangt hij een beschikking of mededeling van UWV? Dan stuurt hij binnen één week een kopie hiervan naar ons toe. • Wijzigt de mate van arbeidsongeschiktheid? Dan geeft hij dat binnen één week aan ons door. • Wijzigt het inkomen dat hij verdient? Dan geeft hij dat binnen één week aan ons door. • Als we daarom vragen, geeft de verzekerde ons alle informatie die we nodig hebben om te beoordelen of er

	integratie. Hiertoe verleent hij zo nodig de noodzakelijke machtiging		mogelijkheden zijn voor zijn re-integratie. Hiertoe verleent hij zo nodig de noodzakelijke machtigingen.
6.9	Wat zijn de verplichtingen van de verzekerde bij re-integratie? Als de verzekerde arbeidsongeschikt is, heeft hij de volgende verplichtingen: • hij doet er alles aan om zo snel mogelijk weer aan het werk te kunnen; • hij werkt mee aan het (tijdig) opstellen van een Plan van Aanpak; • hij komt de afspraken uit het Plan van Aanpak na; • hij accepteert de passende arbeid die u aanbiedt, als de bedrijfsarts hem daartoe in staat acht. Daarnaast moet hij zich houden aan de adviezen van de arbodienst en aan de aanwijzingen van eventuele deskundigen die we inzetten.	6.9	Wat zijn de verplichtingen van de verzekerde bij re-integratie? In hoofdstuk 8 van de algemene voorwaarden hebben we beschreven aan welke wettelijke verplichtingen een arbeidsongeschikte verzekerde moet voldoen als het gaat om re-integratie. Daarnaast moet hij zich houden aan de adviezen van de arbodienst en aan de aanwijzingen van eventuele deskundigen die we inzetten.
7.2	Wanneer wordt uw premiepercentage vastgesteld? Uw premiepercentage wordt bij het begin van uw verzekering vastgesteld op basis van de in paragraaf 7.1 genoemde gegevens. Daarna stellen we het premiepercentage op elke contractvervaldatum opnieuw vast. U ontvangt ongeveer twee maanden vóór de contractvervaldatum een brief met uw nieuwe premiepercentage. Wijzigt uw premiepercentage? Dan gaat het nieuwe premiepercentage per de contractvervaldatum in. Gaat u niet akkoord met de wijziging van uw premiepercentage? 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. Wijzigt het medewerkersbestand door (gedeeltelijke) overname van een ander bedrijf, fusie, splitsing van uw bedrijf of	7.2	Wanneer wordt uw premiepercentage vastgesteld? Uw premiepercentage wordt bij het begin van uw verzekering vastgesteld op basis van de in paragraaf 7.1 genoemde gegevens. Daarna stellen we het premiepercentage op elke polisverjaardag opnieuw vast. Indien het premiepercentage met meer dan 25% wordt verhoogd, dan heeft u het recht om de verzekering te beëindigen. Wilt u uw verzekering om deze reden beëindigen? Dan willen we deze mededeling binnen een maand, nadat we u geïnformeerd hebben over de wijziging, van u hebben. De Verzuimverzekering eindigt dan per de polisverjaardag. U ontvangt ongeveer twee maanden vóór de polisverjaardag een brief met uw nieuwe premiepercentage. Wijzigt uw premiepercentage? Dan gaat het nieuwe premiepercentage per de polisverjaardag in.

	doordat u een deel van uw bedrijf verkoopt? Dan passen we het premiepercentage ook aan. U krijgt dan een offerte van ons. Gaat u niet akkoord met de wijziging van uw premiepercentage? Dan willen we deze mededeling binnen een maand, nadat we u geïnformeerd hebben over de wijziging, ontvangen hebben. De verzekering eindigt dan per de datum waarop uw risico gewijzigd is. Het premiepercentage wijzigt ook als u in een andere sector wordt ingedeeld. Ook als u de dekking wijzigt of eventueel toegepaste kortingen of toeslagen wijzigen, wijzigt uw premiepercentage. U krijgt dan een offerte van ons. Gaat u niet akkoord met de wijziging van uw premiepercentage? 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.		Gaat u niet akkoord met de wijziging van uw premiepercentage? Dan willen we deze mededeling binnen een maand nadat we u geïnformeerd hebben over de wijziging, ontvangen hebben. De verzekering eindigt dan op de polisverjaardag. 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 ook aan. U krijgt dan een offerte van ons. Gaat u niet akkoord met de wijziging van uw premiepercentage? Dan willen we deze mededeling binnen een maand, nadat we u geïnformeerd hebben over de wijziging, ontvangen hebben. De verzekering eindigt dan per de datum waarop uw risico gewijzigd is.
7.3	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 verzekerden verandert. Deze verandering van loonsom kan betekenen dat u meer of minder premie moet gaan betalen. Dit verrekenen we met u bij uw eerstvolgende naverrekeningstermijn. Deze premiewijziging geeft u niet het recht om de verzekering te beëindigen. Het premiepercentage passen we niet aan door deze wijzigingen in het medewerkersbestand, behalve als het	7.3	Hoe berekenen wij de premie? Per 1 januari van elk kalenderjaar brengen wij een voorlopige premie in rekening. Deze premie baseren wij op het (nieuwe) premiepercentage en uw bij ons bekende totaal verzekerd jaarloon over het afgelopen kalenderjaar. • Nadat wij uw werknemersveranderingen (vóór 1 maart van elk kalenderjaar) ontvangen, berekenen wij een nieuwe voorlopige premie voor het lopende kalenderjaar en brengen deze in rekening. • De nieuwe voorlopige premie verrekenen wij met de voorlopige premie voor het lopende kalenderjaar die wij per 1 januari in rekening hebben gebracht. Nadat wij uw werknemersveranderingen (vóór 1 maart van elk kalenderjaar) ontvangen, berekenen wij ook uw definitieve premie over het afgelopen kalenderjaar en brengen deze in rekening. Wij verrekenen deze definitieve premie met de voorlopige premie over het afgelopen

	profiel van uw medewerkersbestand door deze wijzigingen sterk is gewijzigd.		kalenderjaar die wij eerder in rekening brachten.
7.5	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, schorten wij de dekking van uw verzekering op. U ontvangt van ons bericht vanaf welke datum uw dekking is opgeschort. Nadat we de brief aan uw medewerkers verstuurd hebben, heeft u nog drie maanden de tijd om de premie en kosten volledig te betalen. Doet u dat niet, dan eindigt de verzekering na afloop van deze drie maanden. Verzekerden die vanaf dat moment arbeidsongeschikt worden, hebben geen recht meer op een vergoeding van ons. Was de verzekerde al arbeidsongeschikt voordat de dekking werd opgeschort? Dan blijft deze verzekerde recht op een vergoeding houden. Hebben we de dekking opgeschort en betaalt u de premie en kosten nog steeds niet? Dan kunnen we de verzekering beëindigen. Uw medewerkers zijn dan niet langer verzekerd.	7.4	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, sturen we de verzekerden een brief. Daarin schrijven we dat u de premie en kosten niet (volledig) heeft betaald. Voordat we deze brief versturen, ontvangt u van ons bericht. Ook informeren we u op het moment dat we de brief daadwerkelijk versturen. Nadat we de brief aan de verzekerden verstuurd hebben, heeft u nog drie maanden de tijd om de premie en kosten volledig te betalen. Doet u dat niet, dan eindigt de verzekering na afloop van deze drie maanden. Verzekerden die vanaf dat moment arbeidsongeschikt worden, hebben geen recht meer op een aanvulling van ons.

Wijzigingen in de voorwaarden WGA Gat Uitgebreid 2024

Oude naamgeving: AEV_WGA_GAT_UTGEBREID_9402_2023

Nieuwe naamgeving: Eucare Voorwaarden WGA Gat Uitgebreid versie 2024-01

Algemeen: We hebben gekozen voor een nieuwe opbouw van de polisvoorwaarden. Hierdoor is een grote groep artikelen vanuit de WGA Gat Uitgebreid voorwaarden over gezet naar: Eucare Algemene Voorwaarden Pakketverzekering Arbeidsongeschiktheid Collectief versie 2024-01.

Ook zijn er artikelen herschreven. Als er inhoudelijke wijzigingen zijn ten opzichte van de voorwaarden 2023 dan staan deze hieronder vermeld. Als het tekstuele aanpassingen zijn, zijn deze niet opgenomen in dit overzicht.

Wilt u een compleet overzicht van de wijzigingen? Vraag deze dan op bij de afdeling relatiebeheer, relatiebeheer@aevitae.com

Artikel	Oude tekst	Artikel	Nieuwe tekst
		1.10	Inkomen Waar we in deze voorwaarden spreken over het inkomen dat de arbeidsongeschikte verzekerde nog met werken verdient, bedoelen we de belastbare winst uit onderneming, het belastbare loon en/of het belastbare resultaat uit overige werkzaamheden volgens de Wet inkomstenbelasting 2001.
		2.2	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 aanvulling tijdelijk of blijvend, geheel of gedeeltelijk weigeren. Had u direct voor de start van de verzekering een soortgelijke verzekering, dan is bovenstaande bepaling bij de start van de verzekering niet van toepassing.

			De bepaling is wel altijd van toepassing bij nieuwe medewerkers.
3.2	Wanneer heeft de verzekerde recht op een vergoeding? De verzekerde heeft recht op een vergoeding als aan alle volgende voorwaarden is voldaan: de verzekerde ontvangt door arbeidsongeschiktheid een WGA-uitkering; de arbeidsongeschiktheid is begonnen op of na de ingangsdatum van deze verzekering; de verzekerde kon in de vier weken voor de ingangsdatum van deze verzekering zijn werkzaamheden volledig verrichten.	3.2	Wanneer heeft de verzekerde recht op een aanvulling? De verzekerde heeft recht op een aanvulling als aan alle volgende voorwaarden is voldaan: de verzekerde ontvangt wegens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid een WGA-uitkering; de arbeidsongeschiktheid is begonnen op of na de ingangsdatum van deze verzekering; de verzekerde kon in de vier weken voor de ingangsdatum van deze verzekering zijn werkzaamheden volledig verrichten; er is aan de algemene voorwaarden en deze voorwaarden voldaan.
3.4	Hoe berekenen we uw vergoeding? We berekenen de aanvulling per werkdag. Voor iedere werkdag dat de verzekerde arbeidsongeschikt is, krijgt de verzekerde een deel van de berekende vergoeding. De vergoeding ontvangt hij niet over de WIA-wachttijd. We stellen de aanvulling als volgt vast. De verzekerde heeft recht op een WGA-loongerelateerde uitkering Heeft de verzekerde recht op een WGA-loongerelateerde uitkering en benut hij zijn restverdiencapaciteit minder dan 50%? Dan krijgt hij nog geen vergoeding van ons. De verzekerde ontvangt dan alleen de loongerelateerde uitkering van UWV. Heeft de verzekerde recht op een WGA-loongerelateerde uitkering en benut hij zijn restverdiencapaciteit voor 50% of meer? Of is de verzekerde 80-100% arbeidsongeschikt? Dan gaan we uit van 75% van het verzekerd bedrag. Hier trekken we zijn WGA- en WW-uitkering van af en ook 75% van het inkomen dat hij nog met werken verdient. Het bedrag	3.4	Hoe berekenen we uw aanvulling? We berekenen de aanvulling per werkdag. Voor iedere werkdag dat de verzekerde arbeidsongeschikt is, krijgt hij dus een deel van de berekende aanvulling. De aanvulling ontvangt hij echter niet over de WIA-wachttijd. We stellen de aanvulling als volgt vast. De verzekerde heeft recht op een WGA-loongerelateerde uitkering • Is de verzekerde 35% of meer, maar minder dan 80% arbeidsongeschikt en heeft de verzekerde recht op een WGA-loongerelateerde uitkering en benut hij zijn restverdiencapaciteit voor 50% of meer? Dan gaan we uit van het op het polisblad vermelde percentage van het verzekerd bedrag. Hier trekken we zijn WGA- en WW-uitkering van af en ook het op het polisblad vermelde percentage van het inkomen dat hij nog met werken verdient. Het bedrag dat overblijft, is de aanvulling die de verzekerde ontvangt. Benut de verzekerde zijn restverdiencapaciteit voor minder dan 50%? Dan krijgt hij nog geen aanvulling

dat overblijft, is de vergoeding die de verzekerde ontvangt. De verzekerde heeft recht op een WGA-vervolguitkering Heeft de verzekerde recht op een WGA-vervolguitkering? Dan gaan we uit van 70% van het verzekerd bedrag. Hier trekken we zijn WGA- en WW-uitkering van af en ook 70% van het inkomen dat hij nog met werken verdient. Het bedrag dat overblijft, is de vergoeding die de verzekerde ontvangt. De verzekerde heeft recht op een WGA-loonaanvullingsuitkering Heeft de verzekerde recht op een WGA-loonaanvullingsuitkering? Dan gaan we uit van 75% van het verzekerd bedrag. Hier trekken we zijn WGA- en WW-uitkering van af en ook 75% van het inkomen dat hij nog met werken verdient. Het bedrag dat overblijft, is de vergoeding die de verzekerde ontvangt. Verlaging van de uitkering Verlaagt of beëindigt UWV de WGA-vervolguitkering van de verzekerde vanwege een sanctie of een in de WIA genoemde uitsluitingsgrond? Dan verlagen of beëindigen we onze vergoeding gelijk aan UWV. Waar we in deze paragraaf spreken over het inkomen dat de arbeidsongeschikte verzekerde nog met werken verdient, bedoelen we het inkomen uit arbeid volgens de Wet op de inkomstenbelasting. Salaris boven maximum WIA loon Had de verzekerde voor zijn arbeidsongeschiktheid een inkomen dat hoger is dan het maximum WIA loon? Dan passen we het inkomen dat nog met werken wordt verdiend vanaf de eerste arbeidsongeschiktheidsdag aan. Dit doen we door het gemaximeerde WIA loon te delen door het	van ons. Hij ontvangt dan alleen een loongerelateerde uitkering van UWV. De verzekerde heeft recht op een WGA-vervolguitkering • Is de verzekerde 35% of meer, maar minder dan 80% arbeidsongeschikt en heeft de verzekerde recht op een WGA-vervolguitkering? Dan gaan we uit van 70% van het verzekerd bedrag. Hier trekken we zijn WGA-, ZW- en WW-uitkering van af en ook 70% van het inkomen dat hij nog met werken verdient. Het bedrag dat overblijft, is de aanvulling die de verzekerde ontvangt. De verzekerde heeft recht op een WGA-loonaanvullingsuitkering • Is de verzekerde 35% of meer, maar minder dan 80% arbeidsongeschikt en heeft de verzekerde recht op een WGA-loonaanvullingsuitkering? Dan gaan we uit van het op het polisblad vermelde percentage van het verzekerd bedrag. Hier trekken we zijn WGA-, ZW- en WW-uitkering van af en ook het op het polisblad vermelde percentage van het inkomen dat hij nog met werken verdient. Het bedrag dat overblijft, is de aanvulling die de verzekerde ontvangt. Verlaging van de uitkering Verlaagt of beëindigt UWV de WGA-uitkering van de verzekerde vanwege een sanctie of een in de WIA genoemde uitsluitingsgrond? Dan verlagen of beëindigen we onze aanvulling in dezelfde mate. Salaris boven maximum WIA loon Had de verzekerde voor zijn arbeidsongeschiktheid een inkomen dat hoger is dan het maximum WIA loon? Dan corrigeren wij het inkomen dat nog met werken wordt verdiend vanaf de eerste arbeidsongeschiktheidsdag door het gemaximeerde WIA loon te delen door het ongemaximeerde loon zoals dat door UWV is vastgesteld.
---	---

	ongemaximeerde loon zoals dat door UWV is vastgesteld.		
3.5	Hoe lang ontvangt de verzekerde een vergoeding? De verzekerde heeft recht op een vergoeding zolang deze een WGA-uitkering krijgt. Hij ontvangt de aanvulling nooit langer dan de afgesproken eindleeftijd. U vindt de eindleeftijd op uw polisblad.	3.5	Hoe lang ontvangt de verzekerde een aanvulling? De verzekerde ontvangt de aanvulling zolang hij 35% of meer, maar minder dan 80% arbeidsongeschikt is, een WGA-uitkering krijgt en er aan de algemene voorwaarden en deze voorwaarden is voldaan. Hebben we met u een eindleeftijd afgesproken? Dan ontvangt de verzekerde de aanvulling niet langer dan tot de afgesproken eindleeftijd. U vindt de eindleeftijd op uw polisblad. De afgesproken duur vindt u op uw polisblad.
3.7	Is de vergoeding waardevast? Als we dit bij het afsluiten van de verzekering met u hebben afgesproken, indexeren we het verzekerd bedrag elk jaar op 1 januari met het overeengekomen percentage. Dit doen we voor het eerst op 1 januari van het jaar nadat de verzekerde arbeidsongeschikt is geworden. U vindt dit indexpercentage op uw polisblad. Hebben we met u de WIA-index afgesproken, dan wordt jaarlijks per 1 januari het verzekerde bedrag automatisch verhoogd met het percentage waarmee in het daaraan voorafgaande kalenderjaar de maximale WGA-uitkering is verhoogd.	3.7	Is de aanvulling waardevast? Als we dit bij het afsluiten van de module met u hebben afgesproken, indexeren we het verzekerd bedrag elk jaar op 1 januari met het overeengekomen percentage. Dit doen we voor het eerst op 1 januari van het jaar nadat de verzekerde arbeidsongeschikt is geworden. U vindt dit indexpercentage op uw polisblad. Hebben we met u de WIA-index afgesproken, dan indexeren we het verzekerd bedrag met hetzelfde percentage als waarmee UWV de WIA-uitkering indexeert. Dit doen we elk jaar op 1 januari en 1 juli. We doen dit voor het eerst op de eerstvolgende 1 januari of 1 juli na de datum waarop de verzekerde arbeidsongeschikt is geworden.
4.1	Wanneer heeft de verzekerde geen recht (meer) op een vergoeding? In sommige gevallen heeft de verzekerde geen recht op een vergoeding. Of houdt uw vergoeding eerder op dan u met ons heeft afgesproken. Dit gebeurt in de volgende situaties; De verzekerde heeft geen recht (meer) op een WGA-uitkering	4.1	Wanneer heeft de verzekerde geen recht (meer) op een aanvulling? In sommige gevallen heeft de verzekerde geen recht op een aanvulling. Of houdt de aanvulling eerder op dan u met ons heeft afgesproken. Hieronder leest u om welke situaties dat gaat. De verzekerde heeft geen recht (meer) op een WGA-uitkering

	De verzekerde ontvangt geen vergoeding meer als UWV de WGA-uitkering heeft beëindigd. Dit is het geval als: • de verzekerde is overleden (in dat geval stopt de vergoeding een maand na het overlijden); • de verzekerde minder dan 35% arbeidsongeschikt is verklaard; • de verzekerde volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is verklaard. Daarom krijgt hij nu een IVA-uitkering in plaats van een WGA-vervolguitkering; • de verzekerde de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. • De verzekerde heeft geen recht (meer) op een vergoeding op grond van de polisvoorwaarden De verzekerde heeft geen recht (meer) op een vergoeding, als hij niet (meer) voldoet aan de polisvoorwaarden. Dit is het geval als: • de verzekerde al arbeidsongeschikt was op de ingangsdatum van de verzekering. Of was dat in de vier weken voor de ingangsdatum van deze verzekering; • de verzekerde de afgesproken AOW leeftijd heeft bereikt; • de verzekerde zijn verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid niet nakomt; • de verzekerde fraude heeft gepleegd of ons opzettelijk heeft misleid; • de verzekerde ons onjuist of onvolledig heeft geïnformeerd.		De verzekerde ontvangt geen aanvulling meer als: • de verzekerde door UWV minder dan 35% arbeidsongeschikt is verklaard; • de verzekerde door UWV 80% of meer arbeidsongeschikt is verklaard; • de verzekerde de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt; • de verzekerde is overleden. In dat geval stopt de aanvulling een maand na het overlijden. Ook als UWV de WGA-uitkering om een andere reden stopzet, beëindigen we de aanvulling voor deze verzekerde. De verzekerde heeft geen recht (meer) op een aanvulling op grond van de polisvoorwaarden De verzekerde ontvangt geen aanvulling (meer), als u of hij niet (meer) voldoet aan de polisvoorwaarden. Dit is het geval als: • de verzekerde al arbeidsongeschikt was op de ingangsdatum van de verzekering. Of was dat in de vier weken voor de ingangsdatum van deze verzekering; • de verzekerde de afgesproken eindleeftijd heeft bereikt; • de verzekerde zijn verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid niet nakomt; • de verzekerde fraude heeft gepleegd of ons opzettelijk heeft misleid; • de verzekerde ons onjuist of onvolledig heeft geïnformeerd; • er sprake is van een van de uitsluitingen in hoofdstuk 4 van de algemene voorwaarden.
4.2	Wat zijn de gevolgen voor het recht op een vergoeding als de verzekering wordt beëindigd? Wordt de verzekering beëindigd terwijl de verzekerde tijdens de looptijd van de	4.2	Wat zijn de gevolgen voor de aanvulling als de verzekering wordt beëindigd? Wordt de verzekering beëindigd, terwijl de verzekerde tijdens de looptijd van de

	verzekering arbeidsongeschikt is geworden? Dan blijft het recht op een vergoeding bestaan. Voorwaarde is dat u en de verzekerde zich aan de verplichtingen, zoals bepaald in hoofdstuk 6, houdt. Wordt de verzekering beëindigd omdat: • uw bedrijf wordt overgenomen, • u fuseert met een ander bedrijf waarbij uw bedrijf wordt ondergebracht in dat andere bedrijf of een nieuw bedrijf, terwijl de verzekerde tijdens de looptijd van de verzekering arbeidsongeschikt is geworden? Dan betalen we de vergoeding voor de WGA-uitkering, die de nieuwe werkgever aan deze verzekerde tijdens zijn arbeidsongeschiktheid moet betalen, aan de nieuwe werkgever of de verzekerde. Dit stemmen wij af met de verzekeringnemer en de verzekerde. De vergoeding wordt wel beëindigd als het bepaalde uit paragraaf 4.1 van toepassing is.		verzekering arbeidsongeschikt is geworden? Dan blijft het recht op een aanvulling bestaan. Voorwaarde is dat u en de verzekerde zich aan de verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid blijven houden. De aanvulling wordt wel beëindigd als we de aanvulling ook zouden beëindigen als de verzekering nog wel zou lopen.
4.3	Eindigt de vergoeding als uw arbeidsongeschikte verzekerde uit dienst gaat? Gaat de verzekerde bij u uit dienst terwijl hij tijdens de looptijd van de verzekering arbeidsongeschikt is geworden? Dan blijft hij recht houden op een vergoeding. Voorwaarde is dat u en de verzekerde zich aan de verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid houden.	4.3	Wat zijn de gevolgen voor de aanvulling als uw arbeidsongeschikte verzekerde uit dienst gaat? Gaat de verzekerde bij u uit dienst terwijl hij tijdens de looptijd van de verzekering arbeidsongeschikt is geworden? Dan blijft hij recht houden op een aanvulling. Voorwaarde is dat u en de verzekerde zich aan de verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid houden. De aanvulling wordt wel beëindigd als we de aanvulling ook zouden beëindigen als de verzekerde nog wel in dienst zou zijn.
5.1	Wanneer is een medewerker niet (direct) meeverzekerd? In de volgende gevallen is een medewerker niet (direct) meeverzekerd: de medewerker heeft een afstandsverklaring ondertekend; de medewerker is op de ingangsdatum van de verzekering arbeidsongeschikt.	5.1	Wanneer is een medewerker niet (direct) meeverzekerd? In de volgende gevallen is een medewerker niet (direct) meeverzekerd: de medewerker heeft een afstandsverklaring ondertekend; de medewerker is op de ingangsdatum van de verzekering arbeidsongeschikt. Of

	Of was dat in de 28 dagen voor de ingangsdatum van de verzekering. Hij wordt pas meeverzekerd als hij 28 dagen achter elkaar volledig arbeidsgeschikt is; de medewerker ontvangt op de ingangsdatum van de verzekering een WAO- of WIA-uitkering; de medewerker is korter dan 28 dagen geleden door UWV arbeidsongeschikt verklaard voor minder dan 35% in het geval van een WGA-uitkering; 15% in het geval van een WAO-uitkering. Deze medewerker wordt meeverzekerd als hij 28 dagen achter elkaar minder dan 35%, respectievelijk 15% arbeidsongeschikt is. Daarbij maakt het niet uit of de arbeidsongeschiktheid uit dezelfde of uit een andere oorzaak komt.		was dat in de vier weken voor de ingangsdatum van deze verzekering. Hij wordt pas meeverzekerd als hij vier weken achter elkaar volledig arbeidsgeschikt is; de medewerker ontvangt op de ingangsdatum van de verzekering een WAO- of WIA-uitkering; de medewerker is korter dan vier weken geleden door UWV arbeidsongeschikt verklaard voor minder dan 35% in het geval van een WGA-uitkering; 15% in het geval van een WAO-uitkering. Deze medewerker wordt meeverzekerd als hij vier weken achter elkaar minder dan 35%, respectievelijk 15% arbeidsongeschikt is. Daarbij maakt het niet uit of de arbeidsongeschiktheid uit dezelfde of uit een andere oorzaak komt. Voor nieuwe medewerkers geldt dat zij niet (direct) worden meeverzekerd als een van bovengenoemde situaties zich voordoet op de datum van indiensttreding.
5.2	Wat zijn de gevolgen als u een wijziging in uw medewerkersbestand niet of te laat doorgeeft? We willen uw melding van een nieuwe medewerker binnen een maand ontvangen. Meldt u de medewerker niet of te laat aan, dan is deze 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 na een maand alsnog? Dan nemen we hem in de WGA Gat Uitgebreid verzekering op vanaf de datum dat hij in dienst is getreden, of – als dat later is – vanaf de ingangsdatum van de verzekering. Vanaf die datum bent u ook premie verschuldigd voor deze medewerker. De dekking van de	5.2	Wat zijn de gevolgen als u een wijziging in uw medewerkersbestand niet of te laat doorgeeft? We willen uw melding van een nieuwe medewerker binnen een maand ontvangen. Meldt u hem niet of te laat aan, dan is deze medewerker niet verzekerd. Dat betekent dat hij geen aanvulling krijgt als hij arbeidsongeschikt wordt. Ontvangen we uw melding van een nieuwe medewerker na een maand alsnog? Dan nemen we hem in de verzekering op vanaf de datum dat hij in dienst is getreden, of – als dat later is – vanaf de ingangsdatum van de verzekering. Vanaf die datum bent u ook premie verschuldigd voor deze medewerker. De dekking van de verzekering gaat echter pas in op het moment dat hij is aangemeld.

	verzekering gaat echter pas in op het moment dat hij is aangemeld. Salariswijzigingen Ook salariswijzigingen willen we binnen een maand van u ontvangen. Gaat het om een salarisverhoging en ontvangen we deze melding niet of te laat, dan heeft u voor de verhoging geen recht op vergoeding. U bent over deze salarisverhoging wel premie verschuldigd vanaf het moment van de verhoging. Is er sprake van een salarisverlaging en ontvangen we uw informatie daarover niet of te laat? En hebben we u daardoor een te hoge vergoeding betaald? Dan moet u het te veel betaalde bedrag aan ons terugbetalen. De te veel betaalde premie ontvangt u van ons terug. Ontvangen we uw aanmelding van een nieuwe medewerker na een maand alsnog? Dan nemen we hem in de verzekering op vanaf de datum dat hij in dienst is getreden. Vanaf de datum van aanmelding bent u ook premie verschuldigd voor deze medewerker. De dekking van de verzekering gaat in op het moment dat hij is aangemeld.		Salariswijzigingen Ook salariswijzigingen willen we binnen een maand van u ontvangen. Gaat het om een salarisverhoging en ontvangen we deze melding niet of te laat, dan tellen we de verhoging niet mee in de berekening van de aanvullingen. U bent over deze salarisverhoging wel premie verschuldigd vanaf het moment van de verhoging. Is er sprake van een salarisverlaging en ontvangen we uw informatie daarover niet of te laat? En hebben we daardoor een te hoge aanvulling aan de verzekerde betaald? Dan moet u het te veel betaalde bedrag aan ons terugbetalen. De te veel betaalde premie ontvangt u van ons terug.
6.1	Wanneer geeft u een arbeidsongeschiktheidsmelding door? Heeft de verzekerde zich arbeidsongeschikt gemeld, dan geeft u dit digitaal aan ons door. Dit moet u zo snel mogelijk doen, maar uiterlijk in de 13e week na de eerste dag van melding van arbeidsongeschiktheid. Daarbij geeft u aan: wat de eerste dag was waarop de verzekerde door arbeidsongeschiktheid gestopt is met werken; wat het percentage van zijn arbeidsongeschiktheid is. Wijzigingen doorgeven Wijzigt het arbeidsongeschiktheidspercentage van	6.1	Wanneer geeft u een arbeidsongeschiktheidsmelding door? Heeft de verzekerde zich arbeidsongeschikt gemeld, dan geeft u dit digitaal aan ons door. Dit moet u zo snel mogelijk doen, maar uiterlijk in de 13e week na de eerste dag van melding van arbeidsongeschiktheid. Daarbij geeft u aan: wat de eerste dag was waarop de verzekerde door arbeidsongeschiktheid gestopt is met werken; wat het percentage van zijn arbeidsongeschiktheid is. Wijzigingen doorgeven Wijzigt het arbeidsongeschiktheidspercentage van de verzekerde of gaat hij weer (volledig)

	de verzekerde of gaat hij weer (volledig) aan het werk? Dan geeft u dit binnen twee werkdagen digitaal aan ons door. Dit geldt ook als de verzekerde passende arbeid gaat verrichten of op therapeutische basis gaat werken.		aan het werk? Dan geeft u dit binnen vijf werkdagen per mail aan ons door. Dit geldt ook als de verzekerde passende arbeid gaat verrichten of op therapeutische basis gaat werken. Uitzondering Deze paragraaf is niet van toepassing als u ook een Verzuimverzekering Conventioneel bij ons heeft afgesloten. Dan hebben we de meldingen al via die verzekering van u ontvangen.
		6.2	Wat zijn de gevolgen als u de melding niet op tijd doorgeeft? Ontvangen we de arbeidsongeschiktheidsmelding pas na 13 weken? Dan bestaat geen recht op aanvulling als wij door de late melding in onze belangen zijn geschaad.
6.4	Wat zijn uw verplichtingen bij preventie, verzuimbegeleiding en re-integratie? Bij arbeidsongeschiktheid moeten u en de verzekerden zich houden aan de wettelijke verplichtingen rond preventie, verzuimbegeleiding en re-integratie. Als de verzekerde arbeidsongeschikt is, heeft u als werkgever de volgende verplichtingen: u laat zich bij de begeleiding van de verzekerde bijstaan door een arbodienst of bedrijfsarts; u laat de bedrijfsarts tijdig een probleemanalyse maken; u stelt tijdig een Plan van Aanpak op; u wijst tijdig een casemanager aan; u bespreekt regelmatig met de verzekerde de afspraken uit het Plan van Aanpak; u zorgt zo nodig voor passende arbeid voor de verzekerde. Is passende arbeid binnen uw bedrijf niet mogelijk, dan begeleidt u de verzekerde zo nodig naar	6.5	Wat zijn uw verplichtingen bij re-integratie? In hoofdstuk 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 en aan de aanwijzingen van eventuele deskundigen die we inzetten. Tot slot geeft u het direct aan ons door als de verzekerde niet (voldoende) meewerkt aan zijn re-integratie.

	passende arbeid bij een andere werkgever. Daarnaast moet u zich houden aan de adviezen van uw arbodienst en aan de aanwijzingen van eventuele deskundigen die we inzetten. Tot slot laat u het direct aan ons weten als de verzekerde niet (voldoende) meewerkt aan zijn re-integratie..		
6.9	Wat zijn de verplichtingen van de verzekerde bij re-integratie? Als de verzekerde arbeidsongeschikt is, heeft hij de volgende verplichtingen: hij doet er alles aan om zo snel mogelijk weer aan het werk te kunnen; hij werkt mee aan het (tijdig) opstellen van een Plan van Aanpak; hij komt de afspraken uit het Plan van Aanpak na; hij accepteert de passende arbeid die u aanbiedt, als de bedrijfsarts hem daartoe in staat acht. Daarnaast moet hij zich houden aan de adviezen van de arbodienst en aan de aanwijzingen van eventuele deskundigen die we inzetten.	6.9	Wat zijn de verplichtingen van de verzekerde bij re-integratie? In hoofdstuk 8 van de algemene voorwaarden hebben we beschreven aan welke wettelijke verplichtingen een arbeidsongeschikte verzekerde moet voldoen als het gaat om re-integratie. Daarnaast moet hij zich houden aan de adviezen van de arbodienst en aan de aanwijzingen van eventuele deskundigen die we inzetten.
7.1	Hoe wordt uw premie vastgesteld? We baseren de premie voor uw WGA Gat Uitgebreid verzekering op de volgende gegevens: • de samenstelling van uw personeelsbestand; • het aantal medewerkers en hun leeftijden; • de AOW-leeftijd en het geslacht van uw medewerkers; • het (maximum) verzekerd loon van uw medewerkers; • de sector waar uw onderneming is ingedeeld;	7.1	Hoe wordt uw premie vastgesteld? We baseren de premie voor uw WGA-gat Uitgebreid verzekering op de in hoofdstuk 7 van de algemene voorwaarden genoemde gegevens en de volgende gegevens: • het aantal medewerkers en hun leeftijden en geslacht; • de AOW-leeftijd van uw medewerkers; • het (maximum) verzekerd loon van uw medewerkers; • de sector waar uw onderneming is ingedeeld;

	• het aantal medewerkers in uw onderneming dat in de drie voorgaande jaren een WGA-uitkering heeft ontvangen, • uw schadeverloop op deze verzekering; • het schadeverloop binnen onze portefeuille. De premie drukken we uit in een percentage van de verzekerde loonsom. Het percentage vindt u op het polisblad.		• de statistische WIA-instroomcijfers op basis van het model van het Verbond van Verzekeraars; • voor ondernemingen met meer dan 100 medewerkers: het aantal medewerkers in uw onderneming dat in de drie voorgaande jaren een WIA-uitkering heeft ontvangen; • de keuzes die u maakt voor de dekking (dekkingspercentages, indexatie); • eventueel toegepaste kortingen of toeslagen. De premie drukken we uit in een percentage van de verzekerde loonsom. Het percentage vindt u op het polisblad.
7.2	Wanneer wordt uw premiepercentage vastgesteld? Uw premiepercentages worden voor het eerst vastgesteld bij aanvang van uw verzekering. Daarna stellen we de premiepercentages op elke polisverjaardag opnieuw vast. Zo blijft uw premie afgestemd op uw situatie. Het overeengekomen premiepercentage heeft een geldigheidsduur van één verzekeringsjaar. Als de verzekering als ingangsdatum een ander moment dan 1 januari heeft, geldt het premiepercentage tot 1 januari van het daaropvolgende jaar. EUCARE heeft het recht de premie op jaarbasis aan te passen. U ontvangt ongeveer twee maanden vóór de polisverjaardag een brief met uw nieuwe premiepercentages. Wijzigen uw premiepercentages? Dan gaat de nieuwe premiepercentages per de polisverjaardag in. Wilt u uw verzekering om deze reden beëindigen? Dan willen we deze mededeling binnen een maand nadat we u geïnformeerd hebben over de wijziging van het premiepercentage, digitaal of schriftelijk ontvangen. De verzekering eindigt dan per de polisverjaardag.	7.2	Wanneer wordt uw premiepercentage vastgesteld? Uw premiepercentage wordt bij het begin van uw verzekering vastgesteld op basis van de in paragraaf 7.1 genoemde gegevens. Daarna stellen we het premiepercentage op elke polisverjaardag opnieuw vast. Indien het premiepercentage met meer dan 25% wordt verhoogd, dan heeft u het recht om de verzekering te beëindigen. Wilt u uw verzekering om deze reden beëindigen? Dan willen we deze mededeling binnen een maand, nadat we u geïnformeerd hebben over de wijziging, van u hebben. De Verzuimverzekering eindigt dan per de polisverjaardag. U ontvangt ongeveer twee maanden vóór de polisverjaardag een brief met uw nieuwe premiepercentage. Wijzigt uw premiepercentage? Dan gaat het nieuwe premiepercentage per de polisverjaardag in. Gaat u niet akkoord met de wijziging van uw premiepercentage? Dan willen we deze mededeling binnen een maand nadat we u geïnformeerd hebben over de wijziging, ontvangen hebben. De verzekering eindigt dan op de polisverjaardag.

			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 ook aan. U krijgt dan een offerte van ons. Gaat u niet akkoord met de wijziging van uw premiepercentage? Dan willen we deze mededeling binnen een maand nadat we u geïnformeerd hebben over de wijziging, ontvangen hebben. De verzekering eindigt dan per de datum waarop uw risico gewijzigd is.
7.3	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 verzekerden verandert. Deze verandering van loonsom kan betekenen dat u meer of minder premie moet gaan betalen. Dit verrekenen we met u bij uw eerstvolgende naverrekeningstermijn. Deze premiewijziging geeft u niet het recht om de verzekering te beëindigen. Het premiepercentage passen we niet aan door deze wijzigingen in het medewerkersbestand, behalve als het profiel van uw medewerkersbestand door deze wijzigingen sterk is gewijzigd.	7.3	Hoe berekenen wij de premie? Per 1 januari van elk kalenderjaar brengen wij een voorlopige premie in rekening. Deze premie baseren wij op het (nieuwe) premiepercentage en uw bij ons bekende totaal verzekerd jaarloon over het afgelopen kalenderjaar. • Nadat wij uw werknemersveranderingen (vóór 1 maart van elk kalenderjaar) ontvangen, berekenen wij een nieuwe voorlopige premie voor het lopende kalenderjaar en brengen deze in rekening. • De nieuwe voorlopige premie verrekenen wij met de voorlopige premie voor het lopende kalenderjaar die wij per 1 januari in rekening hebben gebracht. Nadat wij uw werknemersveranderingen (vóór 1 maart van elk kalenderjaar) ontvangen, berekenen wij ook uw definitieve premie over het afgelopen kalenderjaar en brengen deze in rekening. Wij verrekenen deze definitieve premie met de voorlopige premie over het afgelopen kalenderjaar die wij eerder in rekening brachten.
7.5	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, schorten we de dekking van uw verzekering op. U	7.4	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

	ontvangt van ons bericht vanaf welke datum uw dekking opgeschort is. Nadat we de brief aan uw medewerkers verstuurd hebben, heeft u nog drie maanden de tijd om de premie en kosten volledig te betalen. Doet u dat niet, dan eindigt de verzekering na deze drie maanden. Verzekerden die vanaf dat moment arbeidsongeschikt worden, hebben geen recht meer op een vergoeding van ons. Wordt de verzekerde tijdens de schorsing arbeidsongeschikt? Dan heeft hij geen recht op een vergoeding. Dit geldt voor de hele 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 opgeschort? Dan blijft deze verzekerde recht op een vergoeding houden.		van ons bericht vanaf welke datum uw dekking geschorst is. Wordt de verzekerde tijdens de schorsing arbeidsongeschikt? Dan heeft hij geen recht op een aanvulling. Dit geldt voor de hele 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 blijft deze verzekerde recht op een aanvulling houden. Hebben we de dekking geschorst en betaalt u de premie en kosten nog steeds niet? Dan kunnen we de verzekering beëindigen. Uw medewerkers zijn dan niet langer verzekerd.
--	---	--	--

Wijzigingen in de voorwaarden WGA Gat Basis 2024

Oude naamgeving: AEV_WGA_GAT_BASIS_9400_2023

Nieuwe naamgeving: Eucare Voorwaarden WGA Gat Basis versie januari 2024-01

Algemeen: We hebben gekozen voor een nieuwe opbouw van de polisvoorwaarden. Hierdoor is een grote groep artikelen vanuit de WGA Gat Basis voorwaarden over gezet naar: Eucare Algemene Voorwaarden Pakketverzekering Arbeidsongeschiktheid Collectief versie 2024-01.

Ook zijn er artikelen herschreven. Als er inhoudelijke wijzigingen zijn ten opzichte van de voorwaarden 2023 dan staan deze hieronder vermeld. Als het tekstuele aanpassingen zijn, zijn deze niet opgenomen in dit overzicht.

Wilt u een compleet overzicht van de wijzigingen? Vraag deze dan op bij de afdeling relatiebeheer, relatiebeheer@aevitae.com

Artikel	Oude tekst	Artikel	Nieuwe tekst
3.7	Is de vergoeding waardevast? Als we dit bij het afsluiten van de verzekering met u hebben afgesproken, indexeren we het verzekerd bedrag elk jaar op 1 januari met het overeengekomen percentage. Dit doen we voor het eerst op 1 januari van het jaar nadat de verzekerde arbeidsongeschikt is geworden. U vindt dit indexpercentage op uw polisblad. Hebben we met u de WIA-index afgesproken, dan wordt jaarlijks per 1 januari het verzekerde bedrag automatisch verhoogd met het percentage waarmee in het daaraan voorafgaande kalenderjaar de maximale WGA-uitkering is verhoogd.	3.7	Is de aanvulling waardevast? Als we dit bij het afsluiten van de verzekering met u hebben afgesproken, indexeren we het verzekerd bedrag elk jaar op 1 januari met het overeengekomen percentage. Dit doen we voor het eerst op 1 januari van het jaar nadat de verzekerde arbeidsongeschikt is geworden. U vindt dit indexpercentage op uw polisblad. Hebben we met u de WIA-index afgesproken, dan indexeren we het verzekerd bedrag met hetzelfde percentage als waarmee UWV de WIA-uitkering indexeert. Dit doen we elk jaar op 1 januari en 1 juli. We doen dit voor het eerst op de eerstvolgende 1 januari of 1 juli na de datum waarop de verzekerde arbeidsongeschikt is geworden.
4.1	Wanneer heeft de verzekerde 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. Dit gebeurt in de volgende situaties;	4.1	Wanneer heeft de verzekerde geen recht (meer) op een aanvulling? In sommige gevallen heeft de verzekerde geen recht op een aanvulling. Of houdt de aanvulling eerder op dan u met ons heeft afgesproken. Hieronder leest u om welke situaties dat gaat.

De verzekerde heeft geen recht (meer) op de WGA-vervolguitkering We betalen geen vergoeding (meer) voor een verzekerde als UWV zijn WGA-vervolguitkering heeft beëindigd. Dit is het geval als: • de verzekerde is overleden (in dat geval stopt de vergoeding een maand na het overlijden); • de verzekerde minder dan 35% arbeidsongeschikt is verklaard. • de verzekerde volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is verklaard. Daarom krijgt hij nu een IVA-uitkering in plaats van een WGA-vervolguitkering; • de verzekerde de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. De verzekerde heeft geen recht (meer) op een vergoeding op grond van de polisvoorwaarden De verzekerde heeft geen recht (meer) op een vergoeding, als hij niet (meer) voldoet aan de polisvoorwaarden. Dit is het geval als: • de verzekerde al arbeidsongeschikt was op de ingangsdatum van de verzekering. Of was dat in de 28 dagen voor de ingangsdatum van deze verzekering; • de verzekerde geen recht meer heeft op een WGA-vervolguitkering; • de verzekerde de afgesproken eindleeftijd heeft bereikt; • de verzekerde zijn verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid niet nakomt; • de verzekerde fraude heeft gepleegd of ons opzettelijk heeft misleid; • de verzekerde ons onjuist of onvolledig heeft geïnformeerd.	De verzekerde heeft geen recht (meer) op de WGA-uitkering De verzekerde ontvangt geen aanvulling meer als UWV zijn WGA-uitkering heeft beëindigd. Dit is het geval als: • de verzekerde minder dan 35% arbeidsongeschikt is verklaard. Daarom heeft hij geen recht meer op een WGA-uitkering; • de verzekerde volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is verklaard. Daarom krijgt hij nu een IVA-uitkering in plaats van een WGA-uitkering; • de verzekerde de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Daardoor vervalt de WGA-uitkering; • de verzekerde is overleden. In dat geval stopt de aanvulling een maand na het overlijden. Ook als UWV de WGA-uitkering om een andere reden stopzet, beëindigen we de aanvulling voor deze verzekerde. De verzekerde heeft geen recht (meer) op een aanvulling op grond van de polisvoorwaarden. De verzekerde ontvangt geen aanvulling (meer) als u of hij niet (meer) voldoet aan de polisvoorwaarden. Dit is het geval als: • de verzekerde al arbeidsongeschikt was op de ingangsdatum van de verzekering. Of was dat in de vier weken voor de ingangsdatum van deze verzekering; • de verzekerde geen recht meer heeft op een WGA-vervolguitkering; • de verzekerde de afgesproken eindleeftijd heeft bereikt; • de verzekerde zijn verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid niet nakomt; • de verzekerde fraude heeft gepleegd of ons opzettelijk heeft misleid;
---	--

			• de verzekerde ons onjuist of onvolledig heeft geïnformeerd; • er sprake is van een van de uitsluitingen in hoofdstuk 4 van de algemene voorwaarden.
4.2	Wat zijn de gevolgen voor het recht op een vergoeding als de verzekering wordt beëindigd? Wordt de verzekering beëindigd terwijl de verzekerde tijdens de looptijd van de verzekering arbeidsongeschikt is geworden? Dan blijft het recht op een vergoeding bestaan. Voorwaarde is dat u en de verzekerde zich aan de verplichtingen, zoals bepaald in hoofdstuk 6, houdt. Wordt de verzekering beëindigd omdat: • uw bedrijf wordt overgenomen, • u fuseert met een ander bedrijf waarbij uw bedrijf wordt ondergebracht in dat andere bedrijf of een nieuw bedrijf, terwijl de verzekerde tijdens de looptijd van de verzekering arbeidsongeschikt is geworden? Dan betalen we de vergoeding voor de WGA-uitkering, die de nieuwe werkgever aan deze verzekerde tijdens zijn arbeidsongeschiktheid moet betalen, aan de nieuwe werkgever. De vergoeding wordt wel beëindigd als het bepaalde uit paragraaf 4.1 van toepassing is.	4.2	Eindigt de aanvulling als de verzekering wordt beëindigd? Wordt de verzekering beëindigd, terwijl de verzekerde tijdens de looptijd van de verzekering arbeidsongeschikt is geworden? Dan blijft het recht op een aanvulling bestaan. Voorwaarde is dat u en de verzekerde zich aan de verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid blijven houden. De aanvulling wordt wel beëindigd als we de aanvulling ook zouden beëindigen als de verzekering nog wel zou lopen.
4.3	Eindigt de vergoeding als uw arbeidsongeschikte verzekerde uit dienst gaat? Gaat de verzekerde bij u uit dienst terwijl hij tijdens de looptijd van de verzekering arbeidsongeschikt is geworden? Dan blijft hij recht houden op een vergoeding. Voorwaarde is dat u en de verzekerde zich aan de verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid houden.	4.3	Eindigt de aanvulling als uw arbeidsongeschikte verzekerde uit dienst gaat? Gaat de verzekerde bij u uit dienst terwijl hij tijdens de looptijd van de verzekering arbeidsongeschikt is geworden? Dan blijft hij recht houden op een aanvulling. Voorwaarde is dat u en de verzekerde zich aan de verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid blijven houden.

			De aanvulling wordt wel beëindigd als we de aanvulling ook zouden beëindigen als de verzekerde nog wel in dienst zou zijn.
5.2	Wat zijn de gevolgen als u een wijziging in uw medewerkersbestand niet of te laat doorgeeft? We willen uw melding van een nieuwe medewerker binnen twee maanden na de eerste werkdag ontvangen. Doet u dit niet op tijd? Dan kunnen wij de nieuwe medewerkers niet binnen 3 maanden hun Pensioen 1-2-3 sturen. In de wet staat dat wij dit moeten doen. De toezichthouder kan ons een boete geven voor het te laat opsturen van Pensioen 1-2-3. Als dat gebeurt doordat u de nieuwe medewerker niet op tijd heeft opgegeven, brengen wij die kosten bij u in rekening. Wij houden u verantwoordelijk voor deze kosten. Meldt u de medewerker niet of te laat aan, dan is deze 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 na een maand 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 verzekering. Vanaf die datum bent u ook premie verschuldigd voor deze medewerker. De dekking van de verzuimverzekering gaat pas in op het moment dat hij is aangemeld. Salariswijzigingen Ook salariswijzigingen willen we binnen een maand van u ontvangen. Gaat het om een salarisverhoging en ontvangen we deze melding niet of te laat, dan heeft u voor de verhoging geen recht op vergoeding. U bent over deze salarisverhoging wel premie verschuldigd vanaf het moment van de verhoging. Ontvangen we uw aanmelding van een nieuwe	5.2	Wat zijn de gevolgen als u een wijziging in uw medewerkersbestand niet of te laat doorgeeft? We willen uw melding van een nieuwe medewerker binnen een maand ontvangen. Ontvangen we uw melding niet of te laat, dan is deze medewerker niet verzekerd. Dat betekent dat u een eventuele aanvulling die we aan deze medewerker verlenen aan ons moet terugbetalen. We verlenen deze aanvulling alleen als we daartoe verplicht zijn op grond van de Pensioenwet. Ontvangen we uw melding van een nieuwe medewerker na een maand alsnog? Dan nemen we hem in de verzekering op vanaf de datum dat hij in dienst is getreden, of – als dat later is – vanaf de ingangsdatum van de verzekering. Vanaf die datum bent u ook premie verschuldigd voor deze medewerker. De dekking van de verzekering gaat echter pas in op het moment dat hij is aangemeld. Salariswijzigingen Ook salariswijzigingen willen we binnen een maand van u ontvangen. Gaat het om een salarisverhoging en ontvangen we deze melding niet of te laat, dan tellen we de verhoging niet mee in de berekening van de aanvullingen. U bent over deze salarisverhoging wel premie verschuldigd vanaf het moment van de verhoging. Zijn we op grond van de Pensioenwet verplicht de salarisverhoging wel mee te tellen in de berekening van de aanvullingen? Dan moet u het extra deel van de aanvullingen aan ons terugbetalen. Is er sprake van een salarisverlaging en ontvangen we uw informatie daarover niet of te laat? En hebben we daardoor een te hoge aanvulling aan de verzekerde betaald? Dan moet u het te veel betaalde bedrag aan ons terugbetalen. De te veel betaalde premie ontvangt u van ons terug.

	medewerker na een maand alsnog? Dan nemen we hem in de verzekering op vanaf de datum dat hij in dienst is getreden. Vanaf de datum van aanmelding bent u ook premie verschuldigd voor deze medewerker. De dekking van de verzekering gaat in op het moment dat hij is aangemeld.		
6.1	Wanneer geeft u een arbeidsongeschiktheidsmelding door? Heeft de verzekerde zich arbeidsongeschikt gemeld, dan geeft u dit digitaal aan ons door. Dit moet u zo snel mogelijk doen, maar uiterlijk in de 13e week na de eerste dag van melding van arbeidsongeschiktheid. Daarbij geeft u aan: • wat de eerste dag was waarop de verzekerde door arbeidsongeschiktheid gestopt is met werken; • wat het percentage van zijn arbeidsongeschiktheid is. Wijzigingen doorgeven Wijzigt het arbeidsongeschiktheidspercentage van de verzekerde of gaat hij weer (volledig) aan het werk? Dan geeft u dit binnen twee werkdagen digitaal aan ons door. Dit geldt ook als de verzekerde passende arbeid gaat verrichten of op therapeutische basis gaat werken.	6.1	Wanneer geeft u een arbeidsongeschiktheidsmelding door? Heeft de verzekerde zich arbeidsongeschikt gemeld, dan geeft u deze melding aan ons door. Dit moet u zo spoedig mogelijk doen, maar uiterlijk in de 13e week na de melding. 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. Wijzigingen doorgeven Wijzigt het arbeidsongeschiktheidspercentage van de verzekerde of gaat hij weer (volledig) aan het werk? Dan geeft u dit binnen twee werkdagen digitaal aan ons door. Dit geldt ook als de verzekerde passende arbeid gaat verrichten of op therapeutische basis gaat werken. Uitzondering Deze paragraaf is niet van toepassing als u ook een Verzuimverzekering Conventioneel bij ons heeft afgesloten. Dan hebben we de meldingen al via die verzekering van u ontvangen.
		6.2	Wat zijn de gevolgen als u de melding niet op tijd doorgeeft? Ontvangen we de arbeidsongeschiktheidsmelding pas na 13 weken? Dan bestaat geen recht op aanvulling als wij door de late melding in onze belangen zijn geschaad.

			In dat geval zullen we de aanvulling die we aan de verzekerde betaald hebben op u verhalen.
6.4	Wat zijn uw verplichtingen bij preventie, verzuimbegeleiding en re-integratie? Bij arbeidsongeschiktheid moeten u en de verzekerden zich houden aan de wettelijke verplichtingen rond preventie, verzuimbegeleiding en re-integratie. De wettelijke verplichtingen voor u als werkgever Als de verzekerde arbeidsongeschikt is, heeft u als werkgever de volgende verplichtingen: • u laat zich bij de begeleiding van de verzekerde bijstaan door een arbodienst of bedrijfsarts; • u laat de bedrijfsarts tijdig een probleemanalyse maken; • u stelt tijdig een Plan van Aanpak op; • u wijst tijdig een casemanager aan; • u bespreekt regelmatig met de verzekerde de afspraken uit het Plan van Aanpak; • u zorgt zo nodig voor passende arbeid voor de verzekerde. Is passende arbeid binnen uw bedrijf niet mogelijk, dan begeleidt u de verzekerde zo nodig naar passende arbeid bij een andere werkgever. Daarnaast moet u zich houden aan de adviezen van uw arbodienst en aan de aanwijzingen van eventuele deskundigen die we inzetten. Tot slot laat u het direct aan ons weten als de verzekerde niet (voldoende) meewerkt aan zijn re-integratie.	6.6	Wat zijn de gevolgen als u zich niet aan deze verplichtingen houdt? Als u zich niet aan de verplichtingen in paragraaf 6.5 houdt, kunnen we de aanvulling die we aan de verzekerde betalen geheel of gedeeltelijk op u verhalen. Dat doen we alleen als de aanvulling lager zou zijn geweest of beëindigd had kunnen worden als u uw verplichtingen wel was nagekomen.

6.9	Wat zijn de verplichtingen van de verzekerde bij re-integratie? Als de verzekerde arbeidsongeschikt is, heeft hij de volgende verplichtingen: • hij doet er alles aan om zo snel mogelijk weer aan het werk te kunnen; • hij werkt mee aan het (tijdig) opstellen van een Plan van Aanpak; • hij komt de afspraken uit het Plan van Aanpak na; • hij accepteert de passende arbeid die u aanbiedt, als de bedrijfsarts hem daartoe in staat acht. Daarnaast moet hij zich houden aan de adviezen van de arbodienst en aan de aanwijzingen van eventuele deskundigen die we inzetten.	6.9	Wat zijn de verplichtingen van de verzekerde bij re-integratie? In hoofdstuk 8 van de algemene voorwaarden hebben we beschreven aan welke wettelijke verplichtingen een arbeidsongeschikte verzekerde moet voldoen als het gaat om re-integratie. Daarnaast moet hij zich houden aan de adviezen van de arbodienst en aan de aanwijzingen van eventuele deskundigen die we inzetten.
7.1	Hoe wordt uw premie vastgesteld? We baseren de premie voor uw WGA Gat verzekering op de volgende gegevens: • de samenstelling van uw personeelsbestand; • het aantal medewerkers en hun leeftijden; • de AOW-leeftijd en het geslacht van uw medewerkers; • het (maximum) verzekerd loon van uw medewerkers; • de sector waar uw onderneming is ingedeeld; • het aantal medewerkers in uw onderneming dat in de drie voorgaande jaren een WIA-uitkering heeft ontvangen; • uw schadeverloop op deze verzekering;	7.1	Hoe wordt uw premie vastgesteld? We baseren de premie voor uw WGA-gat Basis verzekering op de in hoofdstuk 7 van de algemene voorwaarden genoemde gegevens en de volgende gegevens: • het aantal medewerkers en hun leeftijden en geslacht; • de AOW-leeftijd van uw medewerkers; • het (maximum) verzekerd loon van uw medewerkers; • de sector waar uw onderneming is ingedeeld; • de statistische WIA-instroomcijfers op basis van het model van het Verbond van Verzekeraars; • voor ondernemingen met meer dan 100 medewerkers: het aantal medewerkers in uw onderneming dat in de drie voorgaande jaren een WIA-uitkering heeft ontvangen; • de keuzes die u maakt voor de dekking (dekkingspercentages, indexatie);

	• het schadeverloop binnen onze portefeuille. De premie drukken we uit in een percentage van de verzekerde loonsom. Het percentage vindt u op het polisblad.		• eventueel toegepaste kortingen of toeslagen. De premie drukken we uit in een percentage van de verzekerde loonsom. Het percentage vindt u op het polisblad.
7.2	Wanneer wordt uw premiepercentage vastgesteld? Uw premiepercentages worden voor het eerst vastgesteld bij aanvang van uw verzekering. Daarna stellen we de premiepercentages op elke polisverjaardag opnieuw vast. Zo blijft uw premie afgestemd op uw situatie. Het overeengekomen premiepercentage heeft een geldigheidsduur van één verzekeringsjaar. Als de verzekering als ingangsdatum een ander moment dan 1 januari heeft, geldt het premiepercentage tot 1 januari van het daaropvolgende jaar. EUCARE heeft het recht de premie op jaarbasis aan te passen. U ontvangt ongeveer twee maanden vóór de polisverjaardag een brief met uw nieuwe premiepercentages. Wijzigen uw premiepercentages? Dan gaat de nieuwe premiepercentages per de polisverjaardag in. Wilt u uw verzekering om deze reden beëindigen? Dan willen we deze mededeling binnen een maand nadat we u geïnformeerd hebben over de wijziging van het premiepercentage, digitaal of schriftelijk ontvangen. De verzekering eindigt dan per de polisverjaardag.	7.2	Wanneer wordt uw premiepercentage vastgesteld? Uw premiepercentage wordt bij het begin van uw verzekering vastgesteld op basis van de in paragraaf 7.1 genoemde gegevens. Daarna stellen we het premiepercentage op elke polisverjaardag opnieuw vast. Indien het premiepercentage met meer dan 25% wordt verhoogd, dan heeft u het recht om de verzekering te beëindigen. Wilt u uw verzekering om deze reden beëindigen? Dan willen we deze mededeling binnen een maand, nadat we u geïnformeerd hebben over de wijziging, van u hebben. De Verzuimverzekering eindigt dan per de polisverjaardag. U ontvangt ongeveer twee maanden vóór de polisverjaardag een brief met uw nieuwe premiepercentage. Wijzigt uw premiepercentage? Dan gaat het nieuwe premiepercentage per de polisverjaardag in. Gaat u niet akkoord met de wijziging van uw premiepercentage? Dan willen we deze mededeling binnen een maand nadat we u geïnformeerd hebben over de wijziging, ontvangen hebben. De verzekering eindigt dan op de polisverjaardag. 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 ook aan. U krijgt dan een offerte van ons. Gaat u niet akkoord met de wijziging van uw premiepercentage? Dan willen we deze mededeling binnen een maand nadat we u geïnformeerd hebben over de wijziging, ontvangen hebben. De verzekering eindigt

			dan per de datum waarop uw risico gewijzigd is.
7.3	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 verzekerden verandert. Deze verandering van loonsom kan betekenen dat u meer of minder premie moet gaan betalen. Dit verrekenen we met u bij uw eerstvolgende naverrekeningstermijn. Deze premiewijziging geeft u niet het recht om de verzekering te beëindigen. Het premiepercentage passen we niet aan door deze wijzigingen in het medewerkersbestand, behalve als het profiel van uw medewerkersbestand door deze wijzigingen sterk is gewijzigd.	7.3	Hoe berekenen wij de premie? Per 1 januari van elk kalenderjaar brengen wij een voorlopige premie in rekening. Deze premie baseren wij op het (nieuwe) premiepercentage en uw bij ons bekende totaal verzekerd jaarloon over het afgelopen kalenderjaar. • Nadat wij uw werknemersveranderingen (vóór 1 maart van elk kalenderjaar) ontvangen, berekenen wij een nieuwe voorlopige premie voor het lopende kalenderjaar en brengen deze in rekening. • De nieuwe voorlopige premie verrekenen wij met de voorlopige premie voor het lopende kalenderjaar die wij per 1 januari in rekening hebben gebracht. Nadat wij uw werknemersveranderingen (vóór 1 maart van elk kalenderjaar) ontvangen, berekenen wij ook uw definitieve premie over het afgelopen kalenderjaar en brengen deze in rekening. Wij verrekenen deze definitieve premie met de voorlopige premie over het afgelopen kalenderjaar die wij eerder in rekening brachten.
7.4	Aanpassing premiepercentage in geval overname en/of wijziging activiteiten 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 aan per het moment waarop deze wijziging zal plaatsvinden of heeft plaatsgevonden. Het premiepercentage wijzigt ook tussentijds als de werkzaamheden van uw medewerkers sterk wijzigen of als u in een andere sector wordt ingedeeld. Gaat u niet akkoord met de wijziging van uw premiepercentage als gevolg van overname en/of wijziging van activiteiten? Dan willen we deze		

	mededeling binnen een maand, nadat we u geïnformeerd hebben over de wijziging, van u ontvangen. De verzekering eindigt dan per de datum waarop uw risico gewijzigd is.		
7.5	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, schorten we de dekking van uw verzekering op. U ontvangt van ons bericht vanaf welke datum uw dekking opgeschort is. Nadat we de brief aan uw medewerkers verstuurd hebben, heeft u nog drie maanden de tijd om de premie en kosten volledig te betalen. Doet u dat niet, dan eindigt de verzekering na deze drie maanden. Verzekerden die vanaf dat moment arbeidsongeschikt worden, hebben geen recht meer op een vergoeding van ons. Wordt de verzekerde tijdens de schorsing arbeidsongeschikt? Dan heeft hij geen recht op een vergoeding. Dit geldt voor de hele 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 opgeschort? Dan blijft deze verzekerde recht op een vergoeding houden.	7.4	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, sturen we de verzekerden een brief. Daarin schrijven we dat u de premie en kosten niet (volledig) heeft betaald. Voordat we deze brief versturen, ontvangt u van ons bericht. Ook informeren we u op het moment dat we de brief daadwerkelijk versturen. Nadat we de brief aan uw medewerkers verstuurd hebben, heeft u nog drie maanden de tijd om de premie en kosten volledig te betalen. Doet u dat niet, dan eindigt de verzekering na afloop van deze drie maanden. Verzekerden die vanaf dat moment arbeidsongeschikt worden, hebben geen recht meer op een aanvulling van ons.

Wijzigingen in de voorwaarden Arbeidsongeschiktheidsverzekering 3-12 jaar 2024

Oude naamgeving: AEV_WGA_ERD_9160_2020

Nieuwe naamgeving: Eucare Voorwaarden Arbeidsongeschiktheidsverzekering 3-12 jaar versie 2024-01

Algemeen: We hebben gekozen voor een nieuwe opbouw van de polisvoorwaarden. Hierdoor is een grote groep artikelen vanuit de Arbeidsongeschiktheidsverzekering 3-12 jaar voorwaarden over gezet naar: Eucare Algemene Voorwaarden Pakketverzekering Arbeidsongeschiktheid Collectief versie 2024-01

Ook zijn er artikelen herschreven. Als er inhoudelijke wijzigingen zijn ten opzichte van de voorwaarden 2023 dan staan deze hieronder vermeld. Als het tekstuele aanpassingen zijn, zijn deze niet opgenomen in dit overzicht.

Wilt u een compleet overzicht van de wijzigingen? Vraag deze dan op bij de afdeling relatiebeheer, relatiebeheer@aevitae.com

Artikel	Oude tekst	Artikel	Nieuwe tekst
3.2	Wanneer heeft u recht op een vergoeding? U heeft recht op een vergoeding als aan alle volgende voorwaarden is voldaan: • de verzekerde ontvangt door arbeidsongeschiktheid een WGA-uitkering die u als eigenrisicodrager moet betalen; • deze arbeidsongeschiktheid is begonnen op of na de ingangsdatum van deze verzekering.	3.2	Wanneer heeft u recht op een vergoeding? U heeft recht op een vergoeding als aan alle volgende voorwaarden is voldaan: • de verzekerde ontvangt wegens arbeidsongeschiktheid een WGA-uitkering die u als eigenrisicodrager moet betalen; • deze arbeidsongeschiktheid is begonnen op of na de ingangsdatum van deze verzekering. • de verzekerde kon in de vier weken voor de ingangsdatum van deze verzekering zijn werkzaamheden volledig verrichten; • er is voldaan aan de algemene voorwaarden en deze voorwaarden.
4.2	Wat zijn de gevolgen voor uw recht op een vergoeding als de module wordt beëindigd? Wordt de module beëindigd terwijl de verzekerde tijdens de looptijd van de module arbeidsongeschikt is geworden? Dan blijft u recht op een vergoeding houden. Voorwaarde is	4.2	Wat zijn de gevolgen voor uw recht op een vergoeding als de verzekering wordt beëindigd? Wordt de verzekering beëindigd terwijl de verzekerde tijdens de looptijd van de verzekering arbeidsongeschikt is geworden? Dan blijft u recht op een vergoeding houden. Voorwaarde is dat u zich aan de

	dat u zich aan de verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid houdt. Wordt de module beëindigd om een van de volgende redenen terwijl de verzekerde tijdens de looptijd van de module arbeidsongeschikt is geworden? - Uw bedrijf wordt overgenomen; - U fuseert met een ander bedrijf waarbij uw bedrijf wordt ondergebracht in dat andere bedrijf of een nieuw bedrijf. Dan betalen wij de vergoeding voor de WGA-uitkering die de nieuwe werkgever aan deze verzekerde tijdens zijn arbeidsongeschiktheid moet betalen aan de nieuwe werkgever. Voorwaarde is dat de nieuwe werkgever zich aan de verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid houdt.		verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid houdt. De vergoeding wordt wel beëindigd als het bepaalde uit paragraaf 4.1 van toepassing is.
7.2	Wanneer wordt uw premiepercentages vastgesteld? Uw premiepercentages worden voor het eerst vastgesteld bij aanvang van uw verzekering. Daarna stellen we de premiepercentages op elke polisverjaardag opnieuw vast. Zo blijft uw premie afgestemd op uw situatie. Het overeengekomen premiepercentage heeft een geldigheidsduur van één verzekeringsjaar. Als de verzekering als ingangsdatum een ander moment dan 1 januari heeft, geldt het premiepercentage tot 1 januari van het daaropvolgende jaar. EUCARE heeft het recht de premie op jaarbasis aan te passen gedurende de contractperiode. U ontvangt ongeveer twee maanden vóór de polisverjaardag een brief met uw nieuwe premiepercentages. Wijzigen uw premiepercentages? Dan gaat de	7.2	Wanneer wordt uw premiepercentages vastgesteld? Uw premiepercentage wordt bij het begin van uw verzekering vastgesteld op basis van de in paragraaf 7.1 genoemde gegevens. Daarna stellen we het premiepercentage op elke polisverjaardag opnieuw vast. Indien het premiepercentage met meer dan 25% wordt verhoogd, dan heeft u het recht om de verzekering te beëindigen. Wilt u uw verzekering om deze reden beëindigen? Dan willen we deze mededeling binnen een maand, nadat we u geïnformeerd hebben over de wijziging, van u hebben. De Verzuimverzekering eindigt dan per de polisverjaardag. U ontvangt ongeveer twee maanden vóór de polisverjaardag een brief met uw nieuwe premiepercentage. Wijzigt uw premiepercentage? Dan gaat het nieuwe premiepercentage per de polisverjaardag in. Gaat u niet akkoord met de wijziging van uw premiepercentages? Dan willen we deze mededeling binnen een maand nadat we u geïnformeerd hebben over de premiewijziging, ontvangen hebben. De

	nieuwe premiepercentages per de polisverjaardag in. Wilt u uw verzekering om deze reden beëindigen? Dan willen we deze mededeling binnen een maand nadat we u geïnformeerd hebben over de premiewijziging, digitaal of schriftelijk ontvangen. De verzekering eindigt dan per de polisverjaardag.		verzekering eindigt dan op de polisverjaardag. 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 ook aan. U krijgt dan een offerte van ons. Gaat u niet akkoord met de wijziging van uw premiepercentage? Dan willen we deze mededeling binnen een maand nadat we u geïnformeerd hebben over de wijziging, ontvangen hebben. De verzekering eindigt dan per de datum waarop uw risico gewijzigd is.
7.3	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 verzekerden verandert. Deze verandering van loonsom kan betekenen dat u meer of minder premie moet gaan betalen. Dit verrekenen we met u bij uw eerstvolgende naverrekeningstermijn. Deze premiewijziging geeft u niet het recht om de verzekering te beëindigen. Het premiepercentage passen we niet aan door deze wijzigingen in het medewerkersbestand, behalve als het profiel van uw medewerkersbestand door deze wijzigingen sterk is gewijzigd.	7.3	Hoe berekenen wij de premie? Per 1 januari van elk kalenderjaar brengen wij een voorlopige premie in rekening. Deze premie baseren wij op het (nieuwe) premiepercentage en uw bij ons bekende totaal verzekerd jaarloon over het afgelopen kalenderjaar. • Nadat wij uw werknemersveranderingen (vóór 1 maart van elk kalenderjaar) ontvangen, berekenen wij een nieuwe voorlopige premie voor het lopende kalenderjaar en brengen deze in rekening. • De nieuwe voorlopige premie verrekenen wij met de voorlopige premie voor het lopende kalenderjaar die wij per 1 januari in rekening hebben gebracht. Nadat wij uw werknemersveranderingen (vóór 1 maart van elk kalenderjaar) ontvangen, berekenen wij ook uw definitieve premie over het afgelopen kalenderjaar en brengen deze in rekening. Wij verrekenen deze definitieve premie met de voorlopige premie over het afgelopen kalenderjaar die wij eerder in rekening brachten.