



# Algemene voorwaarden Sazas Verzuimverzekering

**sazas**  
UW VERZUIMSPECIALIST

# Algemene voorwaarden Sazas Verzuimverzekering

Deze algemene voorwaarden gelden voor de Sazas Verzuimverzekering. Ze gaan in op 1 januari 2023.

## Vooraf

In deze Algemene Voorwaarden leest u over 'u', 'wij' en 'hij'. Wie bedoelen we hiermee?

- U bent de verzekeringnemer. Met 'u' en 'uw' bedoelen we de persoon die deze overeenkomst met Sazas heeft afgesloten. De naam van de verzekeringnemer staat op het bewijs van verzekering en de overeenkomst verzuimmanagement.
- Wij zijn Sazas, de verzekeraar waarmee u deze verzekeringsovereenkomst heeft afgesloten. Overal waar 'wij', 'ons' en 'onze' staat, gaat het over Sazas. Behalve in het deel over verzuimmanagement. Daar bedoelen we Zorg van de Zaak, Stigas Services of ArboNed.
- Overal waar 'hij' of 'zijn' staat, bedoelen we ook 'zij/haar'.

## Over deze verzekering

Het bewijs van verzekering, de overeenkomst verzuimmanagement en de Algemene Voorwaarden zijn bij elk risico één geheel. Soms zijn er Aanvullende Voorwaarden bij de Algemene Voorwaarden.

Die horen er in dat geval ook bij. Is er een verschil tussen een artikel uit de Aanvullende Voorwaarden en de Algemene Voorwaarden? Dan gaan de Aanvullende Voorwaarden vóór de Algemene Voorwaarden.

Bij het sluiten van deze verzekeringsovereenkomst – die we hierna de verzekering noemen – gaan we ervan uit dat u ons de juiste informatie en verklaringen heeft gegeven. Ook gaan we ervan uit dat de informatie volledig is. Verzwijgt u informatie? Of geeft u niet het complete antwoord op vragen die wij stellen? Dan kunnen wij besluiten om de verzekering nietig te verklaren. Dat wil zeggen dat wij de verzekering onmiddellijk beëindigen. Dit betekent dat u aan de verzekering geen rechten of aanspraken kunt ontlenen.

Deze documenten horen bij de Algemene Voorwaarden:

- Statuten OWM Sazas u.a.
- Algemene voorwaarden ArboNed B.V.
- Dienstverleningsvoorwaarden Zorg van de Zaak N.V.
- Algemene voorwaarden Stigas Services B.V.

U kunt deze documenten bekijken op [www.sazas.nl](http://www.sazas.nl). U kunt ze ook opvragen bij onze klantadviseurs via [info@sazas.nl](mailto:info@sazas.nl) of 088 56 79 100.

# Inhoudsopgave op artikelnummer

## Begripsomschrijvingen

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

## Dit zijn de uitgangspunten van deze verzekering

Artikel 2 Grondslag van de verzekering

Artikel 3 Lidmaatschap OWM Sazas u.a.

## Hieruit bestaat de dekking

Artikel 4 Inhoud van de verzekering

Artikel 5 Dit zijn de verplichtingen bij de start van de verzekering

Artikel 6 Dit zijn de overige verplichtingen

Artikel 7 Wijzigingen in het loon

Artikel 8 Dit is de eigenrisicoperiode

Artikel 9 Uitsluitingen

Artikel 10 Geen recht op uitkering

Artikel 11 Dekking voor werknemers in het buitenland

## Over arbeidsongeschiktheid en uitkering

Artikel 12 Dit zijn de verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid

Artikel 13 Dit zijn de gevolgen als u uw verplichtingen niet nakomt

Artikel 14 Opschorting (uitstel) van de verzekering

Artikel 15 Arbodienstverlening en interventies (snel ingrijpen)

Artikel 16 Poortwachtergarantie: doorbetalen bij een loonsanctie

Artikel 17 Berekening en betaling uitkering

Artikel 18 In deze gevallen stopt de uitkering

Artikel 19 Verval van recht: geen recht meer op verzekering

Artikel 20 Vroeginstroom IVA: zo werkt dat

## Premie en tarief

Artikel 21 Over het bepalen en betalen van de premie

Artikel 22 Over de eindafrekening

Artikel 23 Over de premiebetaling

Artikel 24 Over de premie PLUS-verzekering OWM Sazas u.a.

Artikel 25 Bedrijven met hoog verzuim

Artikel 26 Deelname handmatige agrarische loonbedrijven

## **Wijziging van de verzekering**

Artikel 27 Wijziging van premie en/of voorwaarden

Artikel 28 Risicowijzigingen

## **Begin en einde van de verzekering**

Artikel 29 Wanneer de verzekering begint en eindigt

Artikel 30 Gevolgen einde verzekering

Artikel 31 Uitlooprisico: dit zijn uw rechten

Artikel 32 Royement: einde van het lidmaatschap

## **Tot slot**

Artikel 33 Samenloop van verzekeringen

Artikel 34 Aansprakelijkheid derde(n)

Artikel 35 Uw adres

Artikel 36 Beslissingen

Artikel 37 Mandatering van bevoegdheden

Artikel 38 Kennelijke onredelijkheid

Artikel 39 Onvoorziene gevallen

Artikel 40 Klachten en geschillen

Artikel 41 Toepasselijk recht

Artikel 42 (Sanctie)wet- en regelgeving

Artikel 43 Bescherming van persoonsgegevens

# Uitleg bij de begrippen

## Artikel 1. Begripsomschrijvingen

U leest verschillende afkortingen en begrippen in de voorwaarden van de Sazas Verzuimverzekering. Hieronder vindt u een uitleg.

### 1.1 Aansprakelijke derde en verhaalsrecht of regres

Is een ander persoon of bedrijf aansprakelijk voor de arbeidsongeschiktheid van een werknemer? Dan noemen we dat een aansprakelijke derde. U heeft er recht op om deze derde te laten meebetalen aan de kosten die u maakt vanwege de arbeidsongeschiktheid van de werknemer. Het gaat dan om de volgende kosten:

- maximaal het netto deel van het loon dat u moet doorbetalen;
- de re-integratiekosten die u maakt.

Als niet u het loon doorbetaalt, maar wij een uitkering voor uw werknemer aan u betalen, gaat dit verhaalsrecht wettelijk op ons over. Dat betekent dat wij de derde kunnen aanspreken om de door ons aan u verstrekte uitkering zoveel als mogelijk aan ons te vergoeden. In juridische termen heet dit ook wel 'verhaalsrecht' of 'regres'. De overige verhaalsmogelijkheden blijven bij u.

### 1.2 AOW

Algemene Ouderdomswet.

### 1.3 AOW-leeftijd

Dit is de pensioengerechtigde leeftijd die geldt voor een werknemer. We gebruiken hierbij de leeftijd die de AOW gebruikt. De leeftijd van 70 jaar is voor ons de bovengrens.

### 1.4 Arbeidsongeschiktheid

Kan een werknemer door ziekte of een ongeval zijn werk niet doen? Dan noemen we dat arbeidsongeschiktheid. In het Burgerlijk Wetboek wordt het begrip "arbeidsongeschiktheid" omschreven. Wij sluiten voor de eerste 104 weken (dat is 2 jaar) van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer aan bij de omschrijving van dit begrip uit het Burgerlijk Wetboek.

### 1.5 Arbodienst

De arbodienst ondersteunt werkgevers bij de uitvoering van hun afspraken en beleid over arbeidsomstandigheden en verzuim. In de Arbeidsomstandighedenwet 1998 staat waar de arbodienst aan moet voldoen. In elk geval moet de arbodienst gecertificeerd zijn. Gecertificeerde of geregistreerde deskundigen zijn een bedrijfsarts, arbodienst, verzekeraar of re-integratiebedrijf (artikel 20 van de Arbeidsomstandighedenwet). Een bedrijfsarts moet als arts staan ingeschreven in het register van de Wet BIG: de Wet beroepen in de individuele gezondheidszorg. Wij werken samen met de arbodiensten Zorg van de Zaak, ArboNed en Stigas Services.

## 1.6 Atoomkernreactie

Elke kernreactie waarbij energie vrijkomt, zoals kernfusie, kernsplijting en radioactiviteit.

## 1.7 Eerste arbeidsongeschiktheidsdag

Dit is de eerste werkdag waarop de werknemer niet kan werken omdat hij arbeidsongeschikt is. Dit kan een hele dag zijn of een gedeelte van de dag. Dit is ook de eerste dag van het tijdvak van 104 weken voordat de Wet WIA ingaat. Had de werknemer onbetaald verlof op het moment dat hij arbeidsongeschikt werd? Dan is de eerste werkdag na afloop van die verlofperiode de eerste arbeidsongeschiktheidsdag. Is de werknemer arbeidsongeschikt en meldt hij zich weer beter? En meldt hij zich binnen 4 weken opnieuw ziek? Dan tellen we door vanaf de eerste ziektedag voor het bepalen van de periode van 104 weken arbeidsongeschiktheid. Is de werknemer langer dan 4 weken beter en meldt hij zich dan weer ziek? Dan start er een nieuwe periode van 104 weken.

## 1.8 Eigenrisicoperiode

U spreekt met ons een eigenrisicoperiode af. Een deel van de periode dat een werknemer arbeidsongeschikt is, moet u zelf het loon van deze werknemer doorbetalen zonder dat daar een uitkering vanuit deze verzekering tegenover staat. Dit heet de eigenrisicoperiode. Deze periode begint op de eerste arbeidsongeschiktheidsdag en loopt door tot en met de laatste dag van de afgesproken eigenrisicoperiode. Bij het berekenen van het aantal eigenrisicodagen dat voor u geldt, gaan we uit van 5 werkdagen per week. U kunt de afgesproken eigenrisicoperiode zien op uw bewijs van verzekering. U kunt dit ook navragen bij onze Klantenservice.

## 1.9 Eindafrekening

Na afloop van het kalenderjaar mag u de betaalde premie en verstrekte uitkeringen opnieuw laten berekenen. Wij maken dan een nieuwe berekening op basis van het jaarloon dat de werknemer werkelijk heeft ontvangen. Dit heet de eindafrekening.

## 1.10 Einddatum

De einddatum is de laatste dag van de contractduur van de verzekering. Wij verlengen deze verzekering automatisch. De nieuwe contractperiode is gelijk aan de duur van de vorige. Wilt u de verzekering niet verlengen? Dan zegt u de verzekering tijdig op. Wat precies de opzegtermijn voor uw verzekering is, leest u in artikel 29. De einddatum en de periode waarmee wij de verzekering verlengen, vindt u op uw bewijs van verzekering en de overeenkomst verzuimmanagement. De overeenkomst van verzuimmanagement is de overeenkomst voor verzuimbegeleiding die u met een van de arbodiensten heeft waarmee wij samenwerken. Maakt u gebruik van een andere arbodienst? Dan ontvangt u enkel een bewijs van verzekering. In bepaalde situaties zeggen wij de verzekering op. Bijvoorbeeld als u de premie niet of niet op tijd betaalt. Of als u fraude pleegt.

### 1.11 Fraude

Fraude is bewust handelen om er zelf in financieel opzicht beter van te worden. In dit geval bedoelen we, dat met opzet onjuiste en/of onvolledige informatie wordt gegeven, op basis waarvan iemand een uitkering krijgt of probeert te krijgen terwijl er geen recht op uitkering bestaat. Het is ook fraude als we opzettelijk worden misleid. Als iemand fraude pleegt of probeert te plegen, is hij een fraudeur. Deze persoon krijgt dan geen uitkering. Heeft de fraudeur al een uitkering ontvangen? Dan moet hij die terugbetalen. Samen met de bijbehorende kosten.

Fraude kan nog meer gevolgen hebben:

- We doen aangifte bij de politie.
- We beëindigen de verzekering of verzekeringen.
- We registreren de fraude in ons interne incidentenregister. We informeren de fraudeur hierover.
- In het waarschuwingssysteem van verzekeraars worden de persoonsgegevens van de fraudeur geregistreerd.

### 1.12 Hoog verzuim

In elke sector is er een gemiddeld verzuim. Is uw verzuim over een langere periode meer dan twee keer het gemiddelde verzuim in uw sector? Dan heet dat hoog verzuim. Hoe lang deze periode precies is, is verschillend. Het hangt onder meer af van de hoeveelheid werknemers en van de werkgever.

### 1.13 Interventie

Snel en adequaat ingrijpen kan helpen om klachten die arbeidsongeschiktheid veroorzaken, te voorkomen of te verminderen. Dit snel en adequaat ingrijpen noemen we interventie. Dankzij interventies kan een werknemer vaak weer sneller aan het werk.

### 1.14 IVA

Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten. Dit is een onderdeel van de Wet WIA.

### 1.15 Kerninstallatie

Dit is een installatie die gebruikt wordt om kernenergie op te wekken. De kerninstallatie staat beschreven in de Wet Aansprakelijkheid Kernongevallen (Staatsblad 1979225). Ook aan boord van een schip kan een kerninstallatie aanwezig zijn.

### 1.16 Loondoorbetalingsverplichting

U bent verplicht het loon door te betalen van een werknemer die arbeidsongeschikt is. De doorbetaling geldt tot maximaal 104 weken na de eerste arbeidsongeschiktheidsdag. Deze loondoorbetalingsverplichting geldt op basis van artikel 7:629 lid 1 Burgerlijk Wetboek en wat daarover in de individuele arbeidsovereenkomst en/of collectieve arbeidsovereenkomst staat. De loondoorbetalingsplicht voor deze verzekering is gebaseerd op het verzekerde jaarloon.

Geldt er een procentuele opslag voor werkgeverslasten? En staat die vermeld in het bewijs van verzekering en de overeenkomst verzuimmanagement? Dan valt deze opslag ook onder de dekking van de verzekering. Dit valt niet onder de dekking van de verzekering:

- Vrijwillige loondoorbetaling – dus zonder dat de werknemer om welke reden dan ook recht op loondoorbetaling heeft – door u;
- Een sanctie van loondoorbetaling die het UWV heeft opgelegd.

### 1.17 Molest

Dit is arbeidsongeschiktheid die is veroorzaakt of ontstaan door een gewapend conflict, burgeroorlog, opstand, binnenlandse onlusten, oproer of mouterij. We leggen hieronder uit wat dit betekent. Deze omschrijvingen maken deel uit van een tekst van het Verbond van Verzekeraars. Deze tekst is in Nederland gedeponereerd bij de griffie van de Arrondissementsrechtbank in Den Haag op 2 november 1981 onder nummer 136/1981 of een eventuele vervanging daarvan.

- a. Gewapend conflict: elke situatie waarin staten of andere georganiseerde partijen elkaar, of minstens de één de ander, bestrijden met militaire machtsmiddelen. Onder gewapend conflict wordt ook verstaan het gewapende optreden van een vredesmacht van de VN.
- b. Burgeroorlog: een min of meer georganiseerde gewapende strijd tussen inwoners van dezelfde staat. Daarbij is een belangrijk deel van de inwoners van die staat betrokken.
- c. Opstand: een georganiseerd gewelddadig verzet binnen een staat. Het verzet is gericht tegen het openbare gezag.
- d. Binnenlandse onlusten: min of meer georganiseerde gewelddadige handelingen op verschillende plaatsen binnen een staat.
- e. Oproer: een min of meer georganiseerde gewelddadige plaatselijke beweging. De beweging is gericht tegen het openbare gezag.
- f. Mouterij: een min of meer georganiseerde gewelddadige beweging van leden van een gewapende macht. De beweging is gericht tegen het gezag waaronder ze is gesteld.

### 1.18 No-riskpolis

Is een werknemer gedeeltelijk arbeidsgeschikt? En is hij nieuw in dienst gekomen? Of in dienst gehouden nadat door het UWV is vastgesteld dat hij gedeeltelijk arbeidsongeschikt blijft? Dan zorgt de no-riskpolis voor een vermindering van de financiële risico's voor de werkgever bij ziekte en arbeidsongeschiktheid van deze werknemer. De no-riskpolis is geregeld in de artikelen 29b, 29c en 29d van de Ziektewet. Het UWV voert deze regeling uit en biedt deze werknemer in het geval van arbeidsongeschiktheid een Ziektewetuitkering. Dat betekent dat u niet verplicht bent om het loon aan die werknemer door te betalen.

### 1.19 Onbetaald verlof

Dit is een periode van verlof waarin de werknemer geen loon krijgt doorbetaald. Welke periode dit is, spreekt u af met de werknemer. Onder deze afspraken vallen in ieder geval alle soorten van onbetaald verlof op grond van de Wet arbeid en zorg.



## 1.20 Passende arbeid

Het werk dat past bij de kennis en vaardigheden van een arbeidsongeschikte werknemer. Dit hangt af van onder meer de gezondheid van de werknemer, het werk dat hij eerder heeft gedaan en hoe lang die werknemer ziek is. De arbodienst, arbeidsdeskundige en/of de verzekeringsarts van UWV bekijken welk werk passend is voor die werknemer. Soms zijn er redenen waarom een arbeidsongeschikte werknemer het passende werk niet kan doen. Dan gaat het om lichamelijke, geestelijke of sociale redenen die staan beschreven in artikel 7:658a van het Burgerlijk Wetboek.

## 1.21 PLUS-verzekering

De PLUS-verzekering vult het inkomen van de werknemer aan tijdens ziekte en arbeidsongeschiktheid. Deze verzekering kan uitsluitend worden afgesloten in de sector agrarisch en groen en enkel samen met deze verzuimverzekering.

## 1.22 Premie/tarief

De premie voor de afgesloten verzuimverzekering en het tarief voor het afgenomen verzuimmanagementpakket van Zorg van de Zaak, Stigas Services of ArboNed.

## 1.23 Premiepercentage

De premie over het totaal verzekerde jaarloon is een vastgesteld percentage van dit verzekerde jaarloon. Dit percentage staat op uw bewijs van verzekering. U kunt het ook opvragen bij onze Klantenservice.

## 1.24 Premievervaldatum

U ontvangt een factuur voor de verzekering. Hierop staat op welke dag u de premie voor de verzekering betaald moet hebben. Deze dag is de premievervaldatum.

## 1.25 Re-integratie

Het proces en de activiteiten om een arbeidsongeschikte werknemer weer aan het werk te krijgen. Dit kan een terugkeer zijn naar zijn eigen werk. Maar het kan ook gaan om passend werk bij u of een andere werkgever.

## 1.26 RI&E

De Risico Inventarisatie en Evaluatie: u bent verplicht om regelmatig te onderzoeken en vast te stellen wat uw bedrijfsrisico's zijn en deze risico's aan te pakken. Dit staat in de Arbeidsomstandighedenwet. Hoe vaak u dit moet doen en hoe u dit aanpakt, hangt af van de omvang van het bedrijf.

## 1.27 Sazas

Dit is de verkorte naam van de Onderlinge Waarborgmaatschappij Sazas u.a. De OWM Sazas u.a. staat onder nummer 12000634 geregistreerd bij de toezichthouder Autoriteit Financiële Markten als aanbieder van schadeverzekeringen. Het officiële vestigingsadres is Beneluxlaan 2D, 3447 GR Woerden.

## 1.28 UWV

Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen. UWV voert de sociale werknemersverzekeringen uit.

## 1.29 Verzekerd jaarloon / Verzekerde loonsom

Dit is het bruto jaarsalaris van de werknemer, met daarbij opgeteld de vaste toeslagen per jaar die gelden voor elke werknemer per jaar. Voorbeelden daarvan zijn: vakantiegeld, eindejaarsuitkering en winstuitkering. Ploegentoeslag, provisie en overwerk vallen hieronder als deze structureel horen tot het loon. Het opgegeven verzekerd jaarloon mag niet minder zijn dan € 500,- bruto en niet meer dan € 125.000,- bruto. Is het verzekerd jaarloon voor een werknemer meer dan € 125.000,- bruto? Dan telt het bedrag dat daarbovenop komt, niet mee voor de berekening van de premie en de uitkering.

## 1.30 Verzekeringnemer

Dit is degene die de verzekering met ons is aangegaan. De naam van deze verzekeringnemer staat op het bewijs van verzekering en de overeenkomst verzuimmanagement vermeld.

## 1.31 Verzuimdagen

De eerste dag dat uw werknemer arbeidsongeschikt is, is de eerste verzuimdag. De laatste verzuimdag is de dag voordat die werknemer weer aan het werk gaat of weer kan beginnen met werken. Deze hele periode bestaat uit verzuimdagen. Hierbij gaan we uit van 5 werkdagen per week.

## 1.32 Wajong

Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten.

## 1.33 Wazo

Wet arbeid en zorg.

## 1.34 Werkdag

Een werkdag is een dag waarop de werknemer recht heeft op doorbetaling van loon. Dit geldt ook als die werknemer op die dag niet werkt om een andere reden dan bij arbeidsongeschiktheid. Bijvoorbeeld omdat die werknemer vakantie heeft.

## 1.35 Werkgeverslasten

Dit zijn de kosten boven de directe loonkosten. Deze kosten kunt u meeverzekeren binnen deze verzekering. Dit kan tot een bepaald maximum boven de verzekerde loonsom. De hoogte van de dekking voor de werkgeverslasten stellen wij vast aan de hand van een percentage over het verzekerde jaarloon. Wilt u weten wat de geldende dekking voor uw werkgeverslasten is? Deze staat op uw bewijs van verzekering. U kunt dit ook bij onze Klantenservice opvragen.

### 1.36 Werknemer

Een werknemer is iemand:

- Die tot de AOW-leeftijd werknemer is volgens de Ziektewet en de Wet WIA;
- Bij u in dienst is met een arbeidsovereenkomst volgens het burgerlijk recht, of met wie u een fictieve arbeidsverhouding heeft en zo in de loonadministratie staat vermeld én als werknemer is aangemeld bij UWV/de Belastingdienst.
- En die bij Sazas als verzekerde werknemer is aangemeld en door ons als verzekerde is geaccepteerd.

Ook iemand die vanaf zijn AOW-leeftijd tot 70 jaar bij u in dienst is, kan een werknemer zijn.

Deze persoon moet dan ook een arbeidsovereenkomst hebben volgens het burgerlijk recht.

Heeft iemand met u een arbeidsverhouding die gelijk is of wordt gesteld aan een dienstbetrekking, dan kan die persoon een werknemer zijn. U kunt zelf kiezen of u een werknemer tot 70 jaar aanmeldt als een te verzekeren werknemer. De werknemer mag dan niet arbeidsongeschikt zijn op het moment van verzekeren.

Voor deze verzekering gelden niet als werknemer:

- de directeur-groootaandeelhouder;
- de stagiair die een onkostenvergoeding of loon ontvangt dat minder is dan het minimumloon dat voor deze persoon geldt;
- de oproepkracht, die niet verplicht is om op het werk te verschijnen en ook geen garantie heeft op werk. De oproepkracht heeft dit schriftelijk met u afgesproken;
- de 'no-risk werknemer': dit is een werknemer die onder de no-riskpolis valt.

#### Studenten en scholieren

Zijn scholieren of studenten voor u aan het werk op basis van een arbeidsovereenkomst?

En vallen zij bij het begin van de arbeidsovereenkomst onder de Studenten- en scholierenregeling van de Belastingdienst? Dan kunt u ervoor kiezen om deze personen niet aan te melden als te verzekeren werknemers. Dit geldt zolang die personen tijdens de looptijd van de arbeidsovereenkomst voldoen aan de voorwaarden van deze regeling.

### 1.37 Wet WIA

Wet Werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

### 1.38 WGA

Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten.

# Dit zijn de uitgangspunten van deze verzekering

## Artikel 2. Grondslag van de verzekering

Deze verzekering is gebaseerd op deze uitgangspunten:

- De gegevens die u aan ons heeft doorgegeven;
- Het bewijs van verzekering en de overeenkomst verzuimmanagement die wij hebben afgegeven;
- Deze voorwaarden en eventuele aanvullende voorwaarden.

Deze uitgangspunten samen noemen we de grondslag van de verzekering.

## Artikel 3. Lidmaatschap OWM Sazas u.a.

- 3.1 Leden van Sazas zijn uitsluitend degenen die een of meer verzekeringen bij ons hebben afgesloten.
- 3.2 De leden moeten zich aan de regels houden die wij hebben opgesteld. Deze regels staan te lezen in onze statuten en de bijbehorende besluiten.
- 3.3 De bepalingen uit de statuten horen bij deze verzekering.

# Hieruit bestaat de dekking

## Artikel 4. Inhoud van de verzekering

- 4.1 Deze verzekering betaalt een uitkering als een werknemer arbeidsongeschikt is en u verplicht bent om het loon door te betalen. Dit gebeurt onder de voorwaarden die gelden voor deze verzekering. Deze staan vermeld in deze Algemene Voorwaarden, op uw bewijs van verzekering en de overeenkomst verzuimmanagement en de eventueel van toepassing zijnde aanvullende voorwaarden.
- 4.2 Heeft UWV een sanctie opgelegd, met als gevolg een verlenging van de loondoorbetalingsplicht? Dan valt dit niet onder de dekking van deze verzekering.
- 4.3 Spreekt u met uw werknemer af dat de loondoorbetalingsplicht wordt verlengd nadat de periode van 104 weken is verstreken? Dan valt dat niet onder de dekking van deze verzekering.
- 4.4 Is een werknemer afwezig, omdat hij af en toe of regelmatig tijdens werktijd een behandelaar bezoekt? Dan geldt dat niet als verzuim in de zin van de verzekering.
- 4.5 Krijgt een werknemer een periodieke (gedeeltelijke) uitkering? Bijvoorbeeld uit een pensioenregeling, een regeling voor vervroegde uittreding of een regeling die daarop lijkt? Dan bent u voor die werknemer beperkt verzekerd. Dit geldt vanaf de dag dat die regeling ingaat tot het moment dat die regeling eindigt. Komt een werknemer in aanmerking voor een aanvullend inkomen op basis van deze verzekering? Dan heeft u voor die werknemer recht op een gedeeltelijke uitkering. Bij zo'n gedeeltelijke uitkering verlagen wij het verzekerd jaarloon voor de vaststelling van de hoogte van de uitkering waarop u voor de werknemer recht heeft. Dit doen wij met de periodieke (gedeeltelijke) uitkering die de werknemer krijgt uit een pensioenregeling, een regeling voor vervroegde uittreding of een regeling die daarop lijkt. Dit geldt niet als het verzekerd jaarloon op de dag voor de eerste arbeidsongeschiktheidsdag daarmee al door u was verlaagd.

## Artikel 5. Dit zijn de verplichtingen bij de start van de verzekering

- 5.1 U bent verplicht om alle werknemers die bij u in dienst zijn aan te melden voor deze verzekering.
- 5.2 Werknemers die al arbeidsongeschikt zijn op het moment dat de verzekering ingaat, vallen niet onder de dekking van deze verzekering. Zij zijn pas verzekerd vanaf het moment dat zij volgens de arbodienst langer dan 4 aaneengesloten weken hersteld zijn.

## Artikel 6. Dit zijn de overige verplichtingen

- 6.1 Veranderingen in uw situatie kunnen invloed hebben op uw deelname aan de verzekering. Of op de beoordeling van het recht op uitkering en de hoogte van die uitkering. U moet dit soort zaken altijd aan ons laten weten: u heeft een informatieplicht.

### Over de informatieplicht

- 6.2 Deze informatieplicht geldt in elk geval als:
- a. De werkzaamheden van uw bedrijf wijzigen.
  - b. De juridische structuur van uw bedrijf verandert. Of als uw bedrijf gaat fuseren.  
Of bij reorganisatie, bedrijfsovername, splitsing of andere van dit soort wijzigingen.
  - c. U meer dan 10% van uw werknemers via detachering uitleent.
  - d. Een werknemer tijdelijk buiten Nederland gaat werken.
  - e. Uw bedrijfsactiviteiten gestopt zijn.
  - f. Uw vestigingsplaats niet meer in Nederland is.
  - g. U surseance van betaling aanvraagt: dit is uitstel van betaling omdat uw bedrijf financiële problemen heeft.
  - h. De rechter uw bedrijf failliet verklaart.
  - i. U de rechter verzoekt om failliet verklaard te worden, volgens artikel 1 van de Faillissementswet.
  - j. U wordt toegelaten tot de schuldsaneringsregeling op grond van de Wet Schuldsanering Natuurlijke Personen.
  - k. U het loon van uw werknemers niet meer kunt betalen bij arbeidsongeschiktheid en dus niet de verplichtingen kunt nakomen die staan beschreven in het Burgerlijk Wetboek.
  - l. Werknemers in dienst treden en uit dienst treden.
  - m. Een werknemer overlijdt.
  - n. Een of meerdere werknemers onbetaald verlof hebben.
  - o. Een werknemer een WAO- of WIA-uitkering krijgt. Of als deze uitkering van de werknemer wijzigt, opnieuw wordt toegekend of eindigt. U bewijst dit met een kopie van de beschikking van UWV en een opgave van de gevolgen voor het loon van de werknemer.
  - p. Een werknemer recht heeft of krijgt op een Ziektewetuitkering, Wajong- of Wazo-uitkering. U geeft in dit geval aan ons door wat er verandert in uw loondoorbetalingsplicht.
  - q. Een tijdelijke arbeidsovereenkomst wordt verlengd.

## Op tijd informeren

- 6.3 In alle hierboven vermelde gevallen moet u ons onmiddellijk en in ieder geval uiterlijk binnen 30 dagen informeren. Doet u dit niet op tijd? Dan kan dit het gevolg zijn:
- Nieuwe werknemers hebben geen recht op uitkering als de eerste dag van arbeidsongeschiktheid op of voor de wijzigingsdatum ligt. De melding verwerken we op de datum dat we de informatie over de wijziging hebben ontvangen.
  - Als een werknemer uit dienst treedt, verwerken we de melding met terugwerkende kracht tot uiterlijk 1 januari van dat kalenderjaar.
- 6.4 Eindigt de arbeidsovereenkomst van een werknemer? Dan moet u dat meteen aan ons doorgeven, maar uiterlijk op de laatste dag van de arbeidsovereenkomst. Dit geldt ook bij verlenging van een tijdelijke arbeidsovereenkomst. U meldt ons dan de einddatum van de verlengde arbeidsovereenkomst of de omzetting naar een vast contract.
- 6.5 Gaat uw werknemer uit dienst tijdens een verzuimperiode? Dan moet u dit aan ons doorgeven binnen 30 dagen vóór het einde van de arbeidsovereenkomst van die werknemer.
- 6.6 Gaat uw werknemer tijdelijk in het buitenland werken? Dan moet u dit uiterlijk 5 dagen voor vertrek van die werknemer naar het buitenland bij ons melden.
- 6.7 Wordt uw werknemer arbeidsongeschikt als hij buiten werktijd in het buitenland is, bijvoorbeeld voor vakantie? Dan zorgt u ervoor dat de werknemer de arbeidsongeschiktheid doorgeeft volgens de wettelijke regels die in dat land gelden. De werknemer laat de arbeidsongeschiktheid in dat land vaststellen door een organisatie die daartoe bevoegd is. De organisatie geeft een verklaring af over de arbeidsongeschiktheid die door een arts is opgesteld en ondertekend. U zorgt ervoor dat wij en de arbodienst deze verklaring ontvangen. De verklaring moet in het Duits of Engels opgesteld zijn.

## Volledig informeren

- 6.8 U geeft ons alle informatie die nodig is om de rechten uit de verzekering vast te stellen of te controleren. Ook als we aanvullende informatie nodig hebben, geeft u die. U geeft ook de machtigingen die nodig zijn om deze informatie te krijgen. Soms is medische informatie nodig om de rechten uit de verzekering vast te stellen of te controleren. Om deze informatie te krijgen, schakelen wij een onafhankelijke medisch adviseur in. Die vraagt de informatie op bij de bedrijfsarts/arboarts.

- 6.9 Als wij daarom vragen, moet u de opgaven laten waarmerken door een registeraccountant of accountantadministratieconsulent. Bijvoorbeeld de opgave van het loon. Een 'waarmerk' is een bevestiging dat de inhoud van de opgave juist en volledig is. De kosten van de gewaarmerkte opgave moet u betalen.

## Artikel 7. Wijzigingen in het loon

- 7.1 U kunt zelf individuele of collectieve loonwijzigingen in de daarvoor bestaande portaal MijnSazas doorvoeren.
- 7.2 Geeft u individuele loonsverhogingen aan ons door die ingaan op of na de eerste arbeidsongeschiktheidsdag van de werknemer? Dan nemen we die loonsverhoging niet mee bij het vaststellen van de hoogte van de uitkering.
- 7.3 Geeft u collectieve loonsverhogingen aan ons door die ingaan op of na de eerste arbeidsongeschiktheidsdag van de werknemer? Dan nemen we die loonsverhoging wel mee bij het vaststellen van de premie en de hoogte van de uitkering.
- 7.4 Geeft u loonsverlagingen aan ons door? Dan gaan die voor de premievaststelling en uitkering in op de datum van de verlaging.
- 7.5 Krijgt de werknemer op of na de eerste arbeidsongeschiktheidsdag een periodieke (gedeeltelijke) uitkering uit een pensioenregeling, een regeling voor vervroegde uittreding of een regeling die daarop lijkt? Dan brengen we deze uitkering voor de vaststelling van de hoogte van de uitkering en premie in mindering op het verzekerd jaarloon. Dit doen we vanaf de dag dat die regeling ingaat en tot het moment dat die regeling eindigt.

## Artikel 8. Dit is de eigenrisicoperiode

- 8.1 De eigenrisicoperiode is een vastgesteld aantal weken, waarin u geen uitkering van ons ontvangt. De periode die we met u afspreken staat op het bewijs van verzekering en de overeenkomst verzuimmanagement. De vermelding geldt per geval van arbeidsongeschiktheid. De eigenrisicoperiode begint op de eerste werkdag waarop een werknemer niet werkte of tijdens de werkdag stopte met werken wegens arbeidsongeschiktheid. Dit geldt alleen, als u of de arbodienst de arbeidsongeschiktheid van die werknemer op tijd aan ons heeft doorgegeven. U doet dit zo snel mogelijk, maar uiterlijk vóór 09.00 uur 's morgens op de eerste werkdag na het ontstaan van die arbeidsongeschiktheid.
- 8.2 Gaat een werknemer na een periode van arbeidsongeschiktheid weer werken? En wordt die werknemer opnieuw arbeidsongeschikt binnen vier weken daarna? Dan passen we de eigenrisicoperiode maar één keer toe.



8.3 U heeft de keuze uit een periode van 2, 4, 6, 13, 26 of 52 weken eigen risico. Voor onze MKB verzuim-ontzorgverzekering kunt u kiezen uit 2, 4, 6, 13 of 26 weken eigen risico. Elk jaar kunt u de gekozen eigenrisicoperiode wijzigen. U vraagt schriftelijk om deze periode te wijzigen, uiterlijk op 1 december. De wijziging gaat dan per 1 januari van het jaar daaropvolgend in. Wilt u wijzigen naar een kortere eigenrisicoperiode? Dan kan dit alleen gewijzigd worden naar de voorliggende eigenrisicoperiode. Stel u heeft een eigenrisicoperiode van 52 weken, dan kunt u deze slechts wijzigen in een eigenrisicoperiode van 26 weken.

### Wijzigingen in de eigenrisicoperiode

8.4 Wijzigt u de eigenrisicoperiode? Dan geldt deze wijziging niet voor de werknemer die al arbeidsongeschikt is op de dag voorafgaand aan de dag waarop de nieuwe eigenrisicoperiode ingaat. Voor deze werknemer blijft de voorheen geldende eigenrisicoperiode gelden zolang die werknemer arbeidsongeschikt blijft. Tijdvakken van arbeidsongeschiktheid tellen we voor het berekenen van de eigenrisicoperiode bij elkaar op als zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen.

8.5 Het kan gebeuren dat wij aanvullende voorwaarden stellen voor wijziging van de eigenrisicoperiode. Wij hebben het recht om dit te doen.

### Artikel 9. Uitsluitingen

- 9.1 Algemene uitsluitingen: in sommige gevallen heeft u geen recht op een uitkering vanuit de verzekering. Waarom dit zo is, leest u hieronder:
- a. De oorzaak van de arbeidsongeschiktheid is opzet of roekeloosheid van u of van de werknemer. Of de arbeidsongeschiktheid is erger geworden door opzet of roekeloosheid van u of van die werknemer.
  - b. De arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt of erger geworden door molest: een gewapend conflict, burgeroorlog, opstand, binnenlandse onlusten, oproer of mouterij.
  - c. De arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt of erger geworden door atoomkernreacties. Het maakt daarbij niet uit hoe deze atoomkernreacties zijn ontstaan. Deze uitsluiting geldt niet voor arbeidsongeschiktheid veroorzaakt of erger geworden door radioactieve deeltjes (nucliden) die zich overeenkomstig hun bestemming buiten een kerninstallatie bevinden. Het gaat dan om nucliden die voor industriële, commerciële, landbouwkundige, medische, wetenschappelijke, onderwijskundige, of (niet-militaire) beveiligingsdoeleinden worden gebruikt. Daarnaast moet de exploitant een vergunning van de overheid hebben (voor zover dat vereist is) om radioactieve stoffen te vervaardigen, te gebruiken en op te slaan en om zich te ontdoen van radioactieve stoffen.
  - d. De werknemer is gedetineerd. Zolang de werknemer gedetineerd is, heeft hij geen recht op uitkering. Dit geldt in Nederland en in het buitenland, tijdens voorlopige hechtenis, gevangenisstraf en terbeschikkingstelling (tbs).

- 9.2 Bijzondere uitsluitingen: er bestaat geen recht op uitkering op grond van de verzekering in de volgende gevallen:
- a. Als de werknemer al arbeidsongeschikt was bij het begin van de verzekering of bij het begin van de arbeidsovereenkomst. Dit geldt ook als bij het begin van de verzekering een werknemer korter dan 4 weken hersteld is en binnen die 4 weken opnieuw ziek wordt.
  - b. Als u niet wettelijk verplicht bent tot loondoorbetaling.
  - c. Als u zonder goede reden geen passend werk aanbiedt aan de werknemer. Wat we hiermee bedoelen, staat in artikel 7:658a Burgerlijk Wetboek. U heeft ook geen recht op een uitkering vanuit deze verzekering als u de werknemer niet de kans geeft om het overeengekomen werk uit te voeren, terwijl hij daartoe door de bedrijfsarts in staat wordt geacht. Dit staat los van de vraag of die werknemer het aangeboden werk uit wil voeren.
  - d. Als de werknemer bewust niet meewerkt aan zijn genezing of zijn genezing vertraagt tijdens de arbeidsongeschiktheid.
  - e. Als de werknemer zonder goede reden niet op een afspraak bij de arbodienst verschijnt voor een geneeskundig onderzoek. Dit geldt ook als het geneeskundig onderzoek niet door kan gaan door de schuld van de werknemer.
  - f. Komt de verzekerde werknemer na het bereiken van de AOW-leeftijd bij u in dienst volgens de voorwaarden in artikel 1.36? Dan heeft u voor die werknemer in het geval van arbeidsongeschiktheid recht op uitkering voor de duur, zoals bepaald in de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Voor het bepalen van die maximale uitkeringsduur tellen we tijdvakken van ongeschiktheid tot werken bij elkaar op als zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen. We tellen de eerdere ziekteperiode dan mee bij het bepalen van de maximale uitkeringsduur.
  - g. Als de werknemer bij een bedrijfsovername of fusie bij u in dienst is getreden en zijn eerste ziektedag voor de datum van die bedrijfsovername of fusie ligt.

## Artikel 10. Geen recht op uitkering

In deze gevallen heeft u voor arbeidsongeschiktheid van uw werknemer geen recht op uitkering op grond van deze verzekering:

- a. Bij orgaandonatie volgens artikel 29, tweede lid, aanhef en onder e van de Ziektewet.
- b. Bij zwangerschap en bevalling volgens artikel 29, tweede lid, aanhef en onder f van de Ziektewet.
- c. Als de werknemer aanspraak heeft op uitkering op grond van de no-riskpolis volgens de Ziektewet.

## Artikel 11. Dekking voor werknemers in het buitenland

- 11.1 Zijn uw werknemers tijdelijk voor u aan het werk in het buitenland? Dan is de dekkingduur van de verzekering maximaal 6 maanden. U moet daarnaast voldoen aan al deze voorwaarden:
- U heeft vooraf schriftelijk aan ons gemeld om welke werknemer(s) het gaat.
  - Voor deze werknemer(s) is, bij arbeidsongeschiktheid, controle en begeleiding door een arbodienst mogelijk.
  - Wij hebben u schriftelijk laten weten dat we dekking verlenen.

Zijn uw werknemers langer dan 6 maanden in het buitenland aan het werk? In overleg kunnen wij schriftelijk toestemming geven voor dekking bij een langer verblijf in het buitenland.

- 11.2 Verblijft uw werknemer tijdens een arbeidsongeschiktheidsperiode langer dan 4 weken in het buitenland? Dan heeft hij alleen recht op een uitkering als wij en de arbodienst hierover van tevoren schriftelijk zijn geïnformeerd en de arbodienst hiervoor vooraf schriftelijk toestemming heeft gegeven.

# Over arbeidsongeschiktheid en uitkering

## Artikel 12. Dit zijn uw verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid

- 12.1 Bij arbeidsongeschiktheid van één of meer van uw werknemers moet u dit zo snel mogelijk aan ons melden. U doet dit op de eerste dag dat de werknemer ongeschikt is om te werken, maar uiterlijk vóór 9.00 uur 's morgens op de dag nadat de werknemer arbeidsongeschikt werd.
- 12.2 De eerste dag, die we noemen in 12.1, is geen zaterdag, zondag of officiële feestdag.
- 12.3 Is de werknemer weer geheel of gedeeltelijk geschikt om te werken? Dan moet u dit zo snel mogelijk aan ons laten weten. In elk geval niet later dan op de tweede dag van de arbeidsgeschiktheid.

### Als u niet op tijd een melding doet

- 12.4 Meldt u de arbeidsongeschiktheid van uw werknemer niet uiterlijk vóór 09.00 uur 's morgens op de dag nadat de werknemer arbeidsongeschikt werd? Dan heeft dat deze gevolgen:
- We verlengen de eigenrisicoperiode met het aantal dagen waarover u niet aan die verplichting heeft voldaan. Over de verlengde eigenrisicoperiode keren we geen uitkering uit. Verlenging van de eigenrisicoperiode passen we toe over maximaal 27 kalenderdagen.
  - Bij een nieuwe ziekmelding binnen 4 weken na werkhervatting na afloop van de vorige periode van arbeidsongeschiktheid, verlengen we de eigenrisicoperiode. Dat doen we met het aantal dagen waarover u niet aan die verplichting tot tijdig melden heeft voldaan. Over de verlengde eigenrisicoperiode geven we geen uitkering. Verlenging van de eigenrisicoperiode passen we toe over maximaal 27 kalenderdagen.
  - Bij een nieuwe ziekmelding binnen 4 weken na werkhervatting in de eigenrisicoperiode van de vorige ziekmelding, verlengen we de eigenrisicoperiode. Dat doen we met het aantal dagen waarover u niet aan die verplichting tot tijdig melden heeft voldaan. Over de verlengde eigenrisicoperiode geven we geen uitkering. Verlenging van de eigenrisicoperiode passen we toe over maximaal 27 kalenderdagen.
- 12.5 Heeft u ons later dan op de tweede dag van de arbeidsgeschiktheid laten weten dat een arbeidsongeschikte werknemer weer aan het werk is gegaan? En hebben we over deze dagen een uitkering uitbetaald? Dan kunnen wij u een bedrag in rekening brengen. Dit bedrag berekenen wij zo: we vermenigvuldigen het aantal dagen waarop u zich niet aan uw verplichting tot tijdig melden heeft gehouden met ten hoogste de uitkering van de werknemer. Eventueel verhogen we dit bedrag met administratiekosten.

## Verdere verplichtingen

- 12.6 U moet bij arbeidsongeschiktheid van één of meer werknemers de aanwijzingen van de arbodienst opvolgen.
- 12.7 Meldt u de arbeidsongeschiktheid van een werknemer? Dan moet u direct aan ons doorgeven of die werknemer valt onder andere regelingen of uitkeringen waar bij arbeidsongeschiktheid door u of de werknemer aanspraak op kan worden gemaakt.
- 12.8 Bij melding van arbeidsongeschiktheid van één of meer werknemers moet u zorgen voor alle benodigde (medische) machtigingen om ons in staat te stellen informatie met betrekking tot de arbeidsongeschiktheid van die werknemer(s) op te vragen. Het opvragen van medische informatie is alleen noodzakelijk in bepaalde gevallen om de rechten uit de verzekering vast te stellen of te controleren. Om deze informatie op te vragen en te laten beoordelen, schakelen wij een onafhankelijke medisch adviseur in. Die vraagt de informatie op bij de bedrijfsarts of arboarts.
- 12.9 U bent bij arbeidsongeschiktheid van één of meer werknemers verplicht uw volledige medewerking te verlenen. Dit geldt voor de vaststelling van het recht op de uitkering en/of het verhaal van uitkeringen op derden die aan u zijn betaald.
- 12.10 De werknemer moet meewerken aan het re-integratieproces. U bent bij arbeidsongeschiktheid van één of meer werknemers verplicht alles te doen wat nodig is om hiervoor te zorgen. Dit doet u binnen uw mogelijkheden.
- 12.11 Heeft u een verschil van mening met een werknemer die arbeidsongeschikt is over de mate van arbeidsongeschiktheid of de mogelijkheden tot re-integratie? Dan bent u verplicht een deskundigenoordeel aan te vragen bij UWV. Dit is een advies van de verzekeringsarts en/of arbeidsdeskundige van UWV over de re-integratie-inspanningen van u en uw werknemer, de vraag of passende arbeid binnen uw onderneming kan worden verricht en de (mate van) arbeidsongeschiktheid van de werknemer.

## Artikel 13. Dit zijn de gevolgen als u uw verplichtingen niet nakomt

- 13.1 In deze Algemene Voorwaarden leest u wat uw verplichtingen zijn. Als u zich niet houdt aan deze verplichtingen, kunt u onze belangen schaden. Houdt u zich niet aan deze verplichtingen en worden onze belangen geschaad? Dan hebben wij het recht om de verzekering op te zeggen, de dekking en/of het recht op uitkering op te schorten of een uitkering geheel of gedeeltelijk te weigeren. Dit geldt ook als u ons onjuiste of onvolledige informatie geeft.

- 13.2 Ontvangen wij de informatie die nodig is niet op tijd? Dan kunnen wij de verzekering en/of de uitkeringsverplichting opschorten vanaf het moment dat onze deadline voorbij is. Dit uitstel geldt zolang u niet meewerkt aan ons verzoek om informatie te verstrekken. Vragen wij u opnieuw om informatie en reageert u niet binnen 30 dagen na dit herhaalde verzoek? Dan hebben wij het recht om geen uitkering te verlenen en/of de verzekering op te zeggen.

## Artikel 14. Opschorting van de verzekering

- 14.1 Betaalt u de premie niet of niet op tijd, zoals beschreven in artikel 21 en 22? Dan betalen wij de uitkeringen van uw werknemer(s) niet uit. Ook lopende betalingen van uitkeringen van uw werknemer(s) zetten we stop. Dit noemen we opschorting van de dekking.
- 14.2 Heeft u de premie en de extra kosten zoals beschreven in artikel 23 lid 8 betaald? Dan beëindigen we de opschorting van de dekking. De datum van deze beëindiging is de datum waarop we het volledige bedrag hebben ontvangen.
- 14.3 De periode van opschorting van de dekking heeft twee gevolgen:
- Voor werknemers die arbeidsongeschikt zijn geworden in de periode van opschorting van de dekking komt de claim niet tot uitbetaling. Ook niet als de arbeidsongeschiktheid na het herstel van de dekking voortduurt.
  - Voor werknemers die arbeidsongeschikt zijn geworden vóór de periode van opschorting van de dekking, komt de claim weer tot uitbetaling vanaf het moment waarop de opschorting van de dekking wordt beëindigd. Ze krijgen de uitkering dan uitbetaald voor de periode dat ze er vanaf dan recht op hebben.

## Artikel 15. Arbodienstverlening en interventies

- 15.1 Algemene bepalingen over de arbodienstverlening zijn:
- U moet verzuim- en herstelmeldingen aan ons doorgeven op de manier die in artikel 12 staat beschreven.
  - Blijkt tijdens de looptijd van de verzekering dat de controle en de begeleiding door de arbodienst niet volgens de voorschriften verlopen zijn? Dan hebben wij het recht om aanvullende eisen te stellen. Ook hebben we het recht om de uitkering af te wijzen.
  - De verzuimregistratie door de arbodienst is altijd leidend.
  - Eventueel kunnen we besluiten om nadere voorwaarden te stellen.
- 15.2 Voor de controle en verzuimbegeleiding van Sazas-uitkeringen werken wij samen met de arbodiensten Zorg van de Zaak, Stigas Services en ArboNed.

- 15.3 Maakt u gebruik van Zorg van de Zaak, Stigas Services of ArboNed? Dan geldt dit voor u:
- De algemene voorwaarden/dienstverleningsvoorwaarden Zorg van de Zaak, Stigas Services of ArboNed zijn van toepassing. Deze voorwaarden gelden voor alle leveringen van producten en diensten door Zorg van de Zaak, Stigas Services of ArboNed. Ze gelden voor de verzekeringnemer die deelneemt aan de Sazas Verzuimverzekering, waarvan verzuimbegeleiding onderdeel uitmaakt.
  - Als Zorg van de Zaak, Stigas Services of ArboNed interventietrajecten adviseert, worden deze in veel gevallen geheel of gedeeltelijk vergoed. Wij bepalen vooraf hoe hoog de vergoeding is.
  - Gaat het om de Sazas MKB verzuim-ontzorgverzekering in combinatie met 'Verzuimmanagement Compleet' (Zorg van de Zaak) of 'Activiteitenoverzicht Dienstverlening verzuim-ontzorg (ArboNed)? Dan vergoeden wij de geadviseerde interventietrajecten volledig als de dienstverlening is geadviseerd door de bedrijfsarts, de re-integratieadviseur of onze casemanager.
  - Gaat het om de pakketten 'Verzuimmanagement Basis' en 'Verzuimmanagement Eigen Regie'? Dan vergoeden wij de interventietrajecten die Zorg van de Zaak adviseert alleen tijdens het eerste ziektejaar.
- 15.4 Maakt u geen gebruik van de diensten van Zorg van de Zaak, Stigas Services of ArboNed? Dan gelden deze voorwaarden:
- U kunt bewijzen dat u gebruikmaakt van de diensten van een andere arbodienst. U kunt ook aantonen dat u hierover overeenstemming heeft bereikt met uw werknemers. Dat geldt op brancheniveau (via CAO) of op bedrijfsniveau (via de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging).
  - De dienstverlening door die arbodienst moet ten minste voldoen aan onze eisen.
  - U levert zelf de administratieve gegevens aan die nodig zijn voor het vaststellen van het recht op uitkering op grond van de verzekering. Als wij deze gegevens hebben ontvangen, beoordelen wij de aanspraak op uitkering en stellen die vast.
  - U bent verplicht een controle- en verzuimbeleid te voeren volgens de wettelijke verplichtingen. Een arbodienst moet u daarbij helpen. U moet zich houden aan de voorschriften van ons en van de arbodienst en aan alle wettelijke bepalingen.
  - U bent verplicht ons te informeren over de ontwikkeling van het ziekteverzuim van uw werknemer. Dit doet u binnen 10 dagen, nadat wij u dit hebben gevraagd. U moet de informatie laten waarmaken door de arbodienst. U mag ook aan de arbodienst vragen om ons de informatie te geven.
  - Voert de arbodienst het afgesproken werk niet uit? Of niet correct of niet op tijd? Dan moet u ons dit meteen laten weten. Ook als er iets verandert in de overeenkomst met deze arbodienst moet u ons dit meteen laten weten. Wij hebben het recht om voorwaarden te stellen aan deze wijziging. Of om de verzekering op te zeggen.
  - Wij hebben het recht om contact op te nemen met uw arbodienst om informatie te vragen over de voortgang van de verzuimbegeleiding en/of de inzet van interventies.

h. We kunnen besluiten tot een gehele of gedeeltelijke vergoeding van interventies.

De vergoeding vraagt u bij ons aan voordat de interventie plaatsvindt. De hoogte van de vergoeding bepalen we aan de hand van twee zaken. In de eerste plaats is dat de besparing die we verwachten voor Sazas. In de tweede plaats: de mogelijke bijdragen uit wettelijke subsidieregelingen of andere private verzekeringen van de verzekeringnemer of zijn werknemer.

15.5 Wij vergoeden geen interventies in de situaties zoals in artikel 10 beschreven.

## Artikel 16. Poortwachtergarantie: doorbetalen bij een loonsanctie

U bent in het geval van arbeidsongeschiktheid van de werknemer(s) verplicht om 104 weken loon door te betalen. Dit is 2 jaar. Aan het einde van deze periode bekijkt UWV of u voldoende heeft gedaan om de werknemer te laten re-integreren in of buiten uw eigen bedrijf. Dit gebeurt op basis van de zogenaamde 'Poortwachertoets'. Komt uit deze toets naar voren dat u onvoldoende heeft gedaan om de werknemer te laten re-integreren? Dan krijgt u van UWV een 'loonsanctie': dat betekent dat u langer verplicht bent om het loon door te betalen. Deze loonsanctie duurt maximaal 1 jaar. Voor deze loonsanctie bent u niet verzekerd. Wel geven wij een Poortwachtergarantie af. Deze garantie houdt in dat wij de loonsanctie betalen als u deze sanctie krijgt opgelegd. Hier zijn wel enkele voorwaarden aan verbonden.

16.1 Dit zijn de voorwaarden voor het kunnen doen van een beroep op de Poortwachtergarantie:

- a. U heeft bij ons de Sazas Verzuimverzekering afgesloten en het pakket 'Verzuimmanagement Compleet (Zorg van de Zaak)' of 'Stigas Grip op Verzuim Compleet' of 'Activiteitenoverzicht Dienstverlening verzuim-ontzorg (ArboNed)' of 'Activiteitenoverzicht Re-integratieDesk Sazas Preventie- en verzuimloket (ArboNed)'.
- b. U heeft een actuele risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) voor uw bedrijf. Deze RI&E mag niet ouder zijn dan 3 jaar.
- c. U heeft zich aan de verplichtingen gehouden uit de Wet verbetering poortwachter en de Arbeidsomstandighedenwet.
- d. Toen uw werknemer zich arbeidsongeschikt meldde, heeft u dit uiterlijk op de tweede ziektedag aan ons doorgegeven, zoals beschreven in artikel 12.
- e. U en uw werknemer zijn tijdens de arbeidsongeschiktheid de verplichtingen nagekomen, zoals beschreven in deze algemene voorwaarden.
- f. Het verzuimdossier is tijdens de hele periode van arbeidsongeschiktheid bij ArboNed of Stigas Services of Zorg van de Zaak in behandeling geweest.
- g. U heeft de adviezen van Sazas, Stigas Services, Zorg van de Zaak of ArboNed en andere partijen die wij hebben ingeschakeld, opgevolgd. Dat deed u direct en zonder voorbehoud. Kon u zich niet aan het advies houden of waren er wijzigingen in de situatie? Dan moet u dit meteen aan ons laten weten. Als dat nodig is, maakt u gebruik van wettelijke mogelijkheden als loonopschorting en als dat nodig is verval van de loonaanspraak.



- h. Is er een WIA-aanvraag ingediend en stelt UWV u vragen over het verloop van de re-integratie? Dan betreft u ons hier direct bij. Dit doet u uiterlijk op de vijfde werkdag nadat UWV u deze vragen heeft gesteld.
- i. Heeft UWV u een loonsanctie opgelegd? Of heeft UWV aangekondigd dat u misschien een loonsanctie krijgt? Dan informeert u ons meteen hierover. U bent verplicht om de bezwaar- en eventueel beroepsmogelijkheden te gebruiken om de loonsanctie ongedaan te maken. Wij ondersteunen u hierbij op verzekeringstechnisch, medisch en arbeidskundig gebied.
- j. Heeft UWV geconstateerd dat u uw verplichtingen of re-integratie-inspanningen niet goed genoeg nakomt? Dan heeft u een 'schadebeperkingsplicht'. Dat betekent dat u er alles aan moet doen om dit zo snel mogelijk te herstellen. Dit doet u met ondersteuning van Zorg van de Zaak, Stigas Services of ArboNed. Zo blijft een eventuele loonsanctie zo klein mogelijk.

16.2 U heeft geen recht op Poortwachtergarantie in deze gevallen:

- a. De loonsanctie is het gevolg van verwijtbaar frustreren van de re-integratie door u.
- b. De loonsanctie is het gevolg van administratieve onvolkomenheden waarvoor u of uw werknemer verantwoordelijk zijn. Er ontbreken bijvoorbeeld stukken in het re-(integratie)dossier.
- c. De loonsanctie is het gevolg van een tekortkoming door een partij die u heeft ingeschakeld en die niet gerelateerd is aan ons, Zorg van de Zaak, Stigas Services of ArboNed. Bijvoorbeeld een re-integratiebureau.

16.3 De Poortwachtergarantie vervalt in deze gevallen:

- a. Als u, om welke reden dan ook, kiest voor een andere verzekeraar of andere arbodienstverlener. En/of als u kiest voor een ander verzuimmanagementpakket dan vermeld in lid 1.a. Het maakt daarbij niet uit hoe lang de arbeidsongeschiktheid van uw werknemer(s) duurde.
- b. Als wij merken dat tijdens het begeleidingsproces een risico op een loonsanctie ontstaat vanwege onvolledige, trage of geweigerde medewerking van u. Of doordat u onvolledige of onjuiste informatie aan ons geeft. Wij laten u schriftelijk weten dat de Poortwachtergarantie vervalt.
- c. Betaalt u niet op tijd uw premie voor de verzekering inclusief een van de in lid 1.a vermelde pakketten? En betaalt u ook niet nadat wij u schriftelijk hebben gemeld dat de dekking vervalt als u na de deadline betaalt? Dan heeft u geen recht op Poortwachtergarantie. Dit geldt ook als namens u een betalende opdrachtgever niet op tijd betaalt. Wij laten u schriftelijk weten dat de Poortwachtergarantie vervalt.

16.4 Onder onze Poortwachtergarantie vergoeden wij de verlenging van de loonbetalingsverplichting (loonsanctie) die UWV u heeft opgelegd. Bijkomende kosten vergoeden wij niet. Denk hierbij aan werkgeverslasten, pensioen, leaseauto en onkosten. Werkt uw werknemer in de loonsanctieperiode en geldt daarvoor een loonwaarde? Dan vergoeden wij de loonkosten in een onderlinge gelijke verhouding met de arbeidsongeschiktheid.

16.5 Onze vergoeding onder onze Poortwachtergarantie is nooit meer dan 70% van het jaarloon dat voor de werknemer geldt op de eerste ziekte dag.

## Artikel 17. Berekening en betaling uitkering

- 17.1 Is uw werknemer arbeidsongeschikt en heeft u een loondoorbetalingsverplichting? En voldoet u aan alle overige voorwaarden? Dan stellen we de uitkering vast. Hoe wij de berekening maken van de uitkering die we verstrekken, leest u in artikel 17.2.
- 17.2 De uitkering voor de arbeidsongeschikte werknemer berekenen we per dag aan de hand van:
- Het verzekerde jaarloon van de werknemer, gedeeld door 260 dagen,
  - De verzuimdagen van de werknemer,
  - Het arbeidsongeschiktheidspercentage van de werknemer,
  - De dekkingshoogte die u gekozen heeft en die vermeld staat op het bewijs van verzekering en de overeenkomst verzuimmanagement,
  - De eigenrisicoperiode die u gekozen heeft en die vermeld staat op het bewijs van verzekering en de overeenkomst verzuimmanagement,
  - Eventueel de werkgeverslasten, waarover u meer leest in de artikelen 17.4 en 17.5.
- 17.3 Kan een werknemer niet werken wegens arbeidsongeschiktheid? Dan ontvangt u een uitkering van de 1ste t/m 104de week, zolang en voor zover die werknemer ongeschikt is om zijn werk te doen. Dit zijn de verschillende dekkingshoogten van deze uitkering:
- 70% in de eerste t/m 52ste arbeidsongeschiktheidsweek en 70% in de 53ste t/m 104de arbeidsongeschiktheidsweek van het verzekerde jaarloon;
  - 85% in de eerste t/m 52ste arbeidsongeschiktheidsweek en 70% in de 53ste t/m 104de arbeidsongeschiktheidsweek van het verzekerde jaarloon;
  - 100% in de eerste t/m 52ste arbeidsongeschiktheidsweek en 70% in de 53ste t/m 104de arbeidsongeschiktheidsweek van het verzekerde jaarloon;
  - 100% in de eerste t/m 52ste arbeidsongeschiktheidsweek en 85% in de 53ste t/m 104de arbeidsongeschiktheidsweek van het verzekerde jaarloon;
  - 100% in de eerste t/m 52ste arbeidsongeschiktheidsweek en 100% in de 53ste t/m 104de arbeidsongeschiktheidsweek van het verzekerde jaarloon.
- 17.4 U kunt het pakket dat u heeft gekozen, aanvullen met een door u gekozen aanvullende dekking voor de werkgeverslasten die u betaalt.
- 17.5 Dit zijn de verschillende dekkingen voor de werkgeverlasten:
- 20%
  - 25%
  - 30%

- 17.6 Het recht op uitkering is per dag 1/260e gedeelte van het verzekerd jaarloon per werknemer. Dit recht wordt van dag tot dag per werknemer bij volledige arbeidsongeschiktheid verkregen. Per week verstrekken we over maximaal 5 dagen uitkering. Bij beëindiging of verlaging van de uitkering, om welke reden dan ook, moet u te veel verleende uitkeringen aan ons terugbetalen.
- 17.7 De uitkering krijgt u per maand achteraf betaald.
- 17.8 Bij arbeidsongeschiktheid van een werknemer krijgt u maximaal 104 weken een uitkering, gerekend vanaf de eerste dag van arbeidsongeschiktheid. Hier gaat de door u gekozen eigenrisicoperiode vanaf. Perioden van zwangerschaps- en bevallingsverlof tellen niet mee voor deze uitkeringsduur. Voor het bepalen van de maximale uitkeringsduur tellen we tijdvakken van arbeidsongeschiktheid bij elkaar op als de werknemer arbeidsongeschikt is, zich weer beter meldt en zich binnen 4 weken opnieuw ziekmeldt. Dan tellen we door vanaf de eerste ziekte dag voor het bepalen van de 104 weken. Is de werknemer langer dan 4 weken hersteld en meldt hij zich dan weer ziek? Dan start er een nieuwe periode van 104 weken.
- 17.9 Is een werknemer arbeidsongeschikt en gaat zij op bevallingsverlof op grond van de Wazo? En is deze werknemer na het bevallingsverlof om dezelfde reden arbeidsongeschikt als daarvoor? Dan tellen wij de tijdvakken van arbeidsongeschiktheid bij elkaar op om de periode van arbeidsongeschiktheid te bepalen.
- 17.10 Gaat een werknemer weer gedeeltelijk aan het werk? Dan geldt voor de uitkering hetzelfde percentage van het verzekerd jaarloon als het percentage waarvoor de werknemer zijn werk nog niet kan uitvoeren wegens arbeidsongeschiktheid. Bij gedeeltelijke werkhervatting op basis van arbeidstherapie volgen wij de richtlijnen van STECR ([www.stecr.nl](http://www.stecr.nl)), versie 1 december 2007 of eventuele vervanging van deze richtlijnen.
- 17.11 Bij een (gedeeltelijke) WAO/WIA-uitkering kunnen we een aanvullende uitkering geven wanneer er sprake is van een nieuwe arbeidsongeschiktheidsperiode. In dat geval geldt de overeengekomen eigenrisicoperiode.
- 17.12 Als een verzekerde werknemer overlijdt, krijgt u een overlijdensuitkering. De uitkering bestaat uit het verzekerde loon over één maand, gerekend vanaf de dag na de overlijdensdatum. Deze uitkering berekenen we aan de hand van het verzekerde jaarloon van de werknemer op de dag van overlijden.
- 17.13 Als u ons iets moet betalen, kunnen wij deze verschuldigde bedragen verrekenen met de uitkeringen die wij u betalen.
- 17.14 De dekking en aanvullende dekking, zoals beschreven in de artikelen 17.3 tot en met 17.5, kunt u elk jaar per 1 januari wijzigen. U moet dit wel schriftelijk doorgeven. Dit doet u uiterlijk 1 december voorafgaand aan het jaar waarin de wijziging ingaat.

17.15 Wijzigt u de dekking en/of de aanvullende dekking zoals beschreven in de artikelen 17.3 tot en met 17.5? Dan geldt deze wijziging niet voor de werknemer die al arbeidsongeschikt is op de dag vóór de dag waarop de nieuwe dekking en/of aanvullende dekking ingaat. Voor deze werknemer blijft de voorheen geldende dekking en/of aanvullende dekking gelden zolang die werknemer arbeidsongeschikt blijft. Voor het bepalen van de maximale uitkeringsduur tellen we tijdvakken van ongeschiktheid tot werken bij elkaar op als de werknemer arbeidsongeschikt is, zich weer beter meldt en zich binnen 4 weken opnieuw ziekmeldt. Dan tellen we door vanaf de eerste ziektedag voor het bepalen van de 104 weken. Is de werknemer langer dan 4 weken beter en meldt deze persoon zich dan weer ziek? Dan start er een nieuwe periode van 104 weken.

## Artikel 18. In deze gevallen stopt de uitkering

18.1 De uitkering aan u stopt in deze situaties:

- a. Op de dag dat de termijn van 104 weken voorbij is, gerekend vanaf de eerste arbeidsongeschiktheidsdag. Het maakt daarbij niet uit of de loondoorbetalingsverplichting wordt verlengd.
- b. Op de dag waarop de werknemer niet meer arbeidsongeschikt is.
- c. Op de dag waarop de arbeidsovereenkomst van de werknemer bij u eindigt.
- d. Op de dag waarop de werknemer zijn AOW-leeftijd bereikt.
- e. Komt een werknemer na het bereiken van zijn AOW-leeftijd bij u in dienst volgens de voorwaarden zoals beschreven in artikel 1.36? Dan eindigt de uitkering op een ander moment. Dit is óf de dag waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, of de dag waarop uw verplichting tot doorbetaling van het loon eindigt. Of het is de eerste dag van de maand waarin de verzekerde werknemer 70 jaar wordt.
- f. Op de dag die volgt op de dag waarop de werknemer is overleden.
- g. Op de dag waarop een vertrekregeling ingaat voor de werknemer, en die begint voor het bereiken van de AOW-leeftijd.
- h. Op de dag dat u het loon van de werknemer stopt of de betaling van het loon uitstelt.
- i. Als u gehele of gedeeltelijke fraude heeft gepleegd.
- j. Als de werknemer arbeidsongeschikt was op de datum waarop de verlenging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd inging. Dit geldt niet als u kunt aantonen dat de verlenging was overeengekomen voordat de werknemer arbeidsongeschikt werd.

Dit alles geldt onder voorbehoud van de bepalingen in deze voorwaarden.

## Artikel 19. Verval van recht: geen recht meer op verzekering

19.1 Geeft u of uw werknemer onjuiste of misleidende informatie bij arbeidsongeschiktheid? Of laat u uw werknemer onjuiste of misleidende informatie geven om ons met opzet te misleiden? Dan vervallen alle rechten die u op grond van deze verzekering heeft. Behalve als de misleiding het verval van recht op uitkering niet rechtvaardigt. We bekijken dit per situatie.

19.2 Is uw aanspraak afgewezen? Dan heeft u 3 jaar, te rekenen vanaf de datum van afwijzing van uw aanspraak door ons, de tijd om een rechtsvordering bij de Nederlandse rechter in te stellen tegen deze afwijzing. Doet u dit niet tijdig, dan heeft u geen recht meer op aanspraak over het arbeidsongeschiktheidsgeval waar de vordering over gaat.

## **Artikel 20. Vroeginstroom IVA: zo werkt dat**

Heeft u een werknemer die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is? En komt deze werknemer tussen de 13de en de 78ste arbeidsongeschiktheidsweek vervroegd in aanmerking voor de regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA)? Dan houdt u de aanspraken op een uitkering op grond van deze verzekering voor het gedeelte dat deze aanspraken hoger zijn dan het bedrag van de aan de werknemer toegekende IVA-uitkering.

# Premie en tarief

## Artikel 21. Over het bepalen en betalen van de premie

- 21.1 U betaalt een premie over het verzekerde jaarloon van de werknemers die in dienst zijn of in dienst zijn geweest. De premie bestaat uit het percentage dat wij elk jaar vaststellen.
- 21.2 Maakt u gebruik van de diensten van Zorg van de Zaak, Stigas Services of ArboNed? Dan betaalt u ook het tarief voor het gekozen verzuimmanagementpakket.
- 21.3 De premiegrondslag is het totaal van de jaarlonen die u heeft opgegeven. Dit gaat om de (gemaximeerde) verzekerde jaarlonen van de werknemers die bij u in dienst zijn of in dienst zijn geweest. Een gemaximeerd jaarloon is een jaarloon met een afgesproken bovengrens van € 125.000,- bruto. Krijgt de werknemer op of na de eerste arbeidsongeschiktheidsdag een periodieke uitkering uit een pensioenregeling, een regeling voor vervroegde uittreding of een regeling die daarop lijkt? Dan brengen we deze uitkering voor de vaststelling van de hoogte van de uitkering en premie in mindering op het verzekerd jaarloon. Dit doen we vanaf de dag dat die regeling ingaat en tot het moment dat die regeling eindigt.
- 21.4 U moet de premiegrondslag actueel houden. Dat betekent dat u de jaarlonen aanpast als deze wijzigen, zie ook artikel 7.
- 21.5 Voor het einde van een kalenderjaar ontvangt u van ons bericht over het premiepercentage voor het volgende kalenderjaar.
- 21.6 Op 1 januari van elk jaar brengen wij de premie in rekening. Deze premie is gebaseerd op het (nieuwe) premiepercentage en de laatst bekende premiegrondslag van het kalenderjaar daarvoor.
- 21.7 Als wij alle actuele gegevens per 1 januari van u hebben ontvangen, berekenen wij de premie die u ons moet betalen. Veranderingen in werknemersgegevens en de premiegrondslag verwerken we gedurende het jaar in deze premie.
- 21.8 Hebben wij ten onrechte geen bedrag aan premie vastgesteld? Of blijkt na de vaststelling van het bedrag aan premie dat wij een lager bedrag hebben vastgesteld dan u moet betalen? Dan stellen wij het bedrag vast dat u alsnog aan ons moet betalen over de verstreken betalingstermijnen. Hebben wij een hoger bedrag aan premie vastgesteld dan u ons moet betalen? Dan stellen we het juiste bedrag vast. Het te veel betaalde betalen we u terug. Of we verrekenen het met nog lopende of nieuwe bedragen die u ons moet betalen.

- 21.9 Heeft u ons een verzekerd jaarloon opgegeven, en blijkt dat dit afwijkt van het werkelijke jaarloon? Dan hebben wij het recht om het verzekerd jaarloon dat u ons heeft opgegeven met terugwerkende kracht te corrigeren.
- 21.10 Correctie vindt plaats over de periode waarover het verzekerde jaarloon dat u ons heeft opgegeven afwijkt van het werkelijk verzekerde jaarloon.
- 21.11 Op basis van de gecorrigeerde verzekerde jaarlonen (zie artikel 21.9) gaan we de premie opnieuw berekenen. Het verschil tussen de oorspronkelijke premie en de herberekende premie moet u ons betalen of als sprake is van vermindering van premie betalen wij aan u. Hebben wij u te veel uitgekeerd omdat er een verschil is tussen het opgegeven verzekerde jaarloon en het werkelijk verzekerde jaarloon? Dan moet u het te veel uitgekeerde bedrag aan ons terugbetalen.
- 21.12 Voor het vaststellen van de premie hebben wij informatie nodig. U bent verplicht ons deze informatie te geven op de momenten dat wij dit aan u vragen.
- 21.13 Als wij daarom vragen, moet u deze informatie laten waarmerken door een registeraccountant of accountantadministratieconsulent. Een 'waarmerk' is een bevestiging dat de inhoud van de opgave juist en volledig is. De kosten van de gewaarmerkte opgave moet u betalen.
- 21.14 Sluit u een verzekering bij ons af na 1 januari? Dan start het verzekeringsjaar op de begindatum van de verzekering en eindigt op 31 december van dat jaar. Daarna is de periode gelijk aan een kalenderjaar.
- 21.15 Wij stellen de hoogte van de premie en de manier waarop u de premie aan ons betaalt vast. In bijzondere gevallen kunnen we afwijken van de bepalingen die we hiervoor hebben omschreven.

## Artikel 22. Over de eindafrekening

- 22.1 Als u dat wilt, kunt u na afloop van een kalenderjaar een definitieve eindafrekening van ons ontvangen over dat jaar. Deze eindafrekening is gebaseerd op de verloonde (uitbetaalde) verzekerde jaarlonen uit dat kalenderjaar.
- 22.2 Wilt u van deze eindafrekening gebruikmaken? Dan meldt u dit vóór 1 januari van het kalenderjaar waarover de eindafrekening plaatsvindt.
- 22.3 Deze manier van eindafrekening verlengen wij automatisch voor het volgende kalenderjaar. Behalve als u dit voor 1 januari opzegt.
- 22.4 Tijdens het kalenderjaar baseren we de premie en de uitkering op de verzekerde jaarlonen die u ons vooraf heeft opgegeven.

- 22.5 Na afloop van het kalenderjaar levert u de werkelijk verloonde verzekerde jaarlonen per werknemer aan. Dit doet u uiterlijk op 31 januari van het opvolgende kalenderjaar.
- 22.6 Op basis van de werkelijk verloonde verzekerde jaarlonen corrigeren we de opgelegde premie en de uitgekeerde bedragen.
- 22.7 Over deze correctie van premie en schade berekenen we geen rente.
- 22.8 Voor deze wijze van afrekening geldt een opslag op de premie. Deze opslag stellen wij elk jaar opnieuw vast als dat nodig is. De geldende opslag kunt u bij ons opvragen.

## **Artikel 23. Over de premiebetaling**

- 23.1 U moet de premie van uw verzekering uiterlijk binnen 14 dagen na de factuurdatum betalen.
- 23.2 U betaalt de premie aan ons. Een gedeeltelijke betaling betekent dat u niet betaald heeft.
- 23.3 De aanvangspremie is de eerste premie die u ons moet betalen bij de start van de verzekering. Betaalt u de aanvangspremie niet op tijd, dus uiterlijk op de veertiende dag na ontvangst van het betaalverzoek? Of weigert u te betalen? Dan verlenen wij geen dekking voor alle gebeurtenissen die na die datum hebben plaatsgevonden. Dit mogen wij doen zonder dat een ingebrekestelling door ons is vereist.
- 23.4 Betaalt u de vervolgpremie niet op tijd? En betaalt u ook niet nadat we u na de premievervaldatum schriftelijk een aanmaning (herinnering) hebben gestuurd? Dan verlenen wij geen dekking voor gebeurtenissen die hebben plaatsgevonden vanaf de 15de dag nadat we u hebben aangemaand.
- 23.5 We hebben het recht om openstaande premies te verrekenen met de uitkering die we u moeten betalen na het verstrijken van de genoemde termijn van 14 dagen.
- 23.6 De door u verschuldigde premie wordt per kwartaal in rekening gebracht. U ontvangt de factuur voor de premie voordat het kwartaal begint. U kunt ook kiezen voor maandelijks premiefacturen. Dit kan alleen als u met automatische incasso betaalt en als u ook de andere producten die u bij ons afneemt, per maand betaalt. Over maandelijks premiefacturen betaalt u wel een opslag. Deze opslag stellen we elk jaar opnieuw vast als dat nodig is. De geldende opslag kunt u bij ons opvragen.
- 23.7 In enkele gevallen wijken we af van wat u las in artikel 23.6. Dat doen we als u failliet bent verklaard of toegelaten bent tot Wet Schuldsanering Natuurlijke Personen. Of als u uitstel van betaling heeft gekregen. Of als u uw bedrijf definitief heeft gestaakt. In al deze gevallen stellen we de premie onmiddellijk vast.



- 23.8 Moeten wij maatregelen nemen om een vordering bij u te incasseren? Dan moet u alle gerechtelijke en buitengerechtelijke kosten betalen. We berekenen de wettelijke rente over openstaande premiefacturen en/of andere bedragen die u ons moet betalen. Dit geldt vanaf het moment waarop (wettelijk of op basis van de gemaakte afspraken) betaald had moeten zijn tot aan de dag dat u volledig betaalt. Standaard gebruiken we hiervoor het geldende wettelijke rentepercentage voor niet-handelstransacties. We hebben volgens de wet recht op een volledige schadevergoeding als wij als gevolg van uw handelen of nalaten schade hebben geleden.
- 23.9 Wij stellen de premie en de manier waarop u de premie aan ons betaalt vast. In bijzondere gevallen kunnen we afwijken van de bepalingen die we hiervoor hebben omschreven.

## **Artikel 24. Over de premie PLUS- verzekering OWM Sazas u.a.**

- 24.1 Uw werknemer die deelneemt aan de PLUS- verzekering van Sazas is verplicht een premie te betalen. Dit is nodig om de regelingen uit de Algemene Voorwaarden PLUS-verzekering OWM Sazas u.a. (PLUS-pakket) te kunnen uitvoeren.
- 24.2 De premie berekenen we over het verzekerd jaarloon van de werknemer. U bent verantwoordelijk voor de correcte opgave en het actueel houden van het verzekerd jaarloon van uw werknemer. Krijgt de werknemer een periodieke (gedeeltelijke) uitkering? Bijvoorbeeld uit een pensioenregeling, een regeling voor vervroegde uittreding of een regeling die daarop lijkt? Dan brengen we deze periodieke uitkering voor de vaststelling van de hoogte van premie in mindering op het verzekerd jaarloon. Dit doen we vanaf de dag dat die regeling ingaat en tot het moment dat die regeling eindigt.
- 24.3 De premie bestaat uit een percentage dat we jaarlijks vaststellen voor alle werknemers die deelnemen aan de PLUS-verzekering.
- 24.4 U houdt de premie voor de PLUS-verzekering in op het loon van uw werknemer. U bent verplicht deze premie vervolgens aan ons te betalen.
- 24.5 Heeft u het verzekerde jaarloon van een werknemer niet correct opgegeven of niet actueel gehouden? En hebben we als gevolg daarvan een gedeelte van de premie niet ontvangen? Dan hebben we het recht om dit gedeelte van de uitkering op grond van de PLUS-verzekering bij u in rekening te brengen en bent u verplicht dit aan ons te betalen.

## Artikel 25. Bedrijven met hoog verzuim

- 25.1 Heeft u veel verzuim binnen uw bedrijf? Dan noemen we dat hoog verzuim. We hebben dan het recht om aanvullende voorwaarden te stellen. Bijvoorbeeld een verhoging van de afgesproken eigenrisicoperiode en/of een verhoging van het premiepercentage en/of een aangepaste uitkeringscombinatie. Een combinatie van voorwaarden is dus mogelijk. Dit hangt af van de omstandigheden van de situatie die zich voordoet. Dit kunnen we onmiddellijk laten ingaan of op een later moment.
- 25.2 Heeft u veel werknemers die verzuimen, dan kunnen wij u adviseren of ondersteunen bij het terugdringen van dit verzuim.

## Artikel 26. Deelname handmatige agrarische loonbedrijven

- 26.1 Heeft u een handmatig agrarisch loonbedrijf (HAL-bedrijf)? Dan kunt u alleen deelnemen aan deze verzekering als uw bedrijf gecertificeerd is volgens de Nederlandse Norm (NEN) 4400-1 of opvolgers daarvan. Inspecties voor de certificering mogen uitsluitend worden uitgevoerd door certificatie-instellingen die een erkenning hebben op basis van de eisen in NEN-EN-ISO/IEC 17020. Of door certificatie-instellingen met een gelijkwaardige status. De certificatie-instellingen moeten ook voldoen aan de onafhankelijkheidscriteria voor een type A-keuringsinstelling zoals beschreven staat in NEN-EN-ISO/IEC 17020. De certificatie-instelling moet verder voldoen aan de eisen uit de norm NEN 4400 of opvolgers daarvan. Voor de registratie van de onderneming moet de certificatie-instelling een samenwerkingsovereenkomst hebben met de Stichting Normering Arbeid.
- 26.2 Naast de eisen uit artikel 26.1 gelden tijdens de looptijd van de verzekering nog 3 eisen:
- U betaalt de premie op tijd.
  - U meldt de arbeidsovereenkomsten op tijd aan en af bij ons.
  - U levert gegevens die nodig zijn voor de verzekering op tijd bij ons aan.
- 26.3 U mag niet deelnemen aan de verzekering als u niet aan de eisen voor certificering voldoet.
- 26.4 Voldoet u niet aan de eisen voor certificering en wordt u afgewezen? Dan kunt u opnieuw een aanvraag voor certificering doen bij de certificatie-instelling. Krijgt u het certificaat alsnog? Dan kunt u niet meteen weer deelnemen aan de Verzuimverzekering. U moet wachten tot het volgende verzekeringsjaar.
- 26.5 Voldoet u niet aan één van de eisen en wordt uw certificaat ingetrokken? Dan vervalt de deelname aan deze verzekering direct.
- 26.6 U betaalt zelf de kosten voor certificering.

# Wijziging van de verzekering

## Artikel 27. Wijziging van de premie en/of de voorwaarden

In sommige situaties kunnen we besluiten om de voorwaarden en/of premie op een ander tijdstip aan te passen dan op 1 januari. Dit geldt voor omstandigheden waarop wij geen invloed hebben, bijvoorbeeld:

- Als er een wetwijziging komt waardoor uw verzekering niet meer aansluit op een nieuwe situatie die door die wetwijziging is ontstaan;
- Bij financieel-economische ontwikkelingen waardoor wij in redelijkheid de bestaande premie en/of voorwaarden niet meer kunnen handhaven. Dit is bijvoorbeeld zo als er onverwacht een economische recessie komt. Of plotselinge ontwikkelingen op het gebied van rente en inflatie;
- Bij een gebeurtenis met grote financiële gevolgen voor ons, zoals een pandemie.

Als we op basis van dit soort situaties de voorwaarden en/of premie aanpassen, doen we dat niet alleen voor uw verzekering. We doen dat dan voor alle bestaande en nieuwe verzekeringen van dezelfde soort. Of voor alle klanten uit dezelfde doelgroep als u.

27.1 Wijzigen wij de geldende premie en/of voorwaarden? Dan hebben wij het recht om u voor te stellen dat we ook uw verzekering aanpassen aan de gewijzigde premie en/of voorwaarden. Dat doen we met ingang van een datum die wij bepalen.

27.2 Wijzigingen geven wij op tijd aan u door. We gaan ervan uit dat u het eens bent met de wijzigingen. Bent u het niet eens met de wijzigingen? Dan laat u ons schriftelijk weten dat u de wijzigingen weigert. U moet dit doen binnen een termijn die wij aangeven. Uw verzekering eindigt dan op de datum die wij hebben genoemd in het bericht dat wij u stuurden over de wijzigingen. De mogelijkheid van opzegging van de verzekering geldt niet als:

- a. De wijziging van de premie en/of voorwaarden voortkomt uit wettelijke regelingen of bepalingen;
- b. De premie lager wordt na de wijziging, terwijl de dekking hetzelfde blijft;
- c. De wijziging betekent dat de dekking wordt uitgebreid, terwijl de premie hetzelfde blijft.

## Artikel 28. Riscowijzigingen

28.1 In artikel 6 staan wijzigingen beschreven in de situaties van u of uw werknemer. We noemen dit risicowijzigingen. Dit soort risicowijzigingen moet u altijd schriftelijk aan ons doorgeven. Hebben deze wijzigingen volgens ons tot gevolg dat er een duidelijk verhoogd risico ontstaat op ziekteverzuim? Dan hebben wij het recht om de premie en/of de voorwaarden te herzien of de verzekering op te zeggen. Bent u het niet eens met de wijzigingen van de premie en/of de voorwaarden? Dan heeft u het recht om binnen 30 dagen na ons bericht over deze wijzigingen de verzekering op te zeggen. Dit doet u altijd schriftelijk.

28.2 Heeft u de risicowijziging niet aan ons doorgegeven? Dan beoordelen wij bij een ziekmelding of die risicowijziging ook een risicoverzwaren inhoudt. Dit betekent dat het verzekerd risico voor ons groter is geworden. Beoordelen wij dat er een risicoverzwaren is? En heeft dat tot gevolg dat de verzekering alleen tegen een verhoogde premie of op andere voorwaarden kan worden voortgezet? Dan betalen wij een uitkering die is berekend op basis van de verhouding tussen de betaalde premie en de verschuldigde premie vanwege de risicoverzwaren. Is een risicoverzwaren volgens ons zo groot dat wij vinden dat de verzekering niet kan worden voortgezet? Dan heeft u geen recht op uitkering.

# Begin en einde van de verzekering

## Artikel 29. Wanneer de verzekering begint en eindigt

- 29.1 De verzekering begint op de datum die staat op het bewijs van verzekering en de overeenkomst verzuimmanagement. Dit noemen we de ingangsdatum.
- 29.2 De verzekering verlengen we met de contractstermijn die op het bewijs van verzekering en de overeenkomst verzuimmanagement staat. Dit doen we stilzwijgend: dat betekent dat we u er geen bericht over sturen. We verlengen de verzekering niet als u of wij de verzekering opzeggen.
- 29.3 Wilt u de verzekering opzeggen? Dan gelden deze voorwaarden:
- a. U zegt de verzekering schriftelijk op, met ingang van de einddatum die op het bewijs van verzekering en de overeenkomst verzuimmanagement staat. Uw opzegging moeten wij uiterlijk twee maanden voor deze datum hebben ontvangen.
  - b. Is de verzekering verlengd? Dan kunt u de verzekering dagelijks opzeggen met een opzegtermijn van één maand.
  - c. In artikel 27 en 28 las u de voorwaarden over wijzigingen in de verzekering. Als u niet akkoord gaat met deze wijzigingen, kunt u de verzekering schriftelijk opzeggen. De verzekering eindigt dan op de dag waarop de wijziging ingaat. Die datum staat in onze mededeling aan u over de wijziging, maar niet eerder dan 30 dagen na de datum van dagtekening van onze mededeling over de wijzigingen in de verzekering.
  - d. Als u een verzekering afsluit, heeft u een mededelingsplicht. Dat betekent dat u ons alle informatie geeft die wij nodig hebben om te beoordelen of wij de verzekering met u willen sluiten. Heeft u zich niet aan deze mededelingsplicht gehouden? Dan laten wij u dit schriftelijk weten. U kunt de verzekering daarna schriftelijk opzeggen binnen 60 dagen. De verzekering eindigt op de datum die u noemt. Of, als u geen datum opgeeft, op de datum van ontvangst van de schriftelijke opzegging.
- 29.4 Als wij de verzekering opzeggen, gelden deze voorwaarden:
- a. Wij kunnen de verzekering schriftelijk opzeggen met ingang van de einddatum die op het bewijs van verzekering en de overeenkomst verzuimmanagement staat vermeld. U ontvangt onze opzegging uiterlijk 2 maanden voor deze datum.
  - b. Als u een verzekering afsluit, heeft u een mededelingsplicht. Dat betekent dat u ons alle informatie geeft die wij nodig hebben om te beoordelen of wij de verzekering met u willen sluiten. Heeft u zich niet aan deze mededelingsplicht gehouden? Dan kunnen wij de verzekering schriftelijk opzeggen. Dat doen we binnen 2 maanden nadat we hebben ontdekt dat u ons met opzet niet alle benodigde of onjuiste informatie heeft doorgegeven. Wij zijn verplicht om te bewijzen dat we de verzekering met u niet konden afsluiten als we deze kennis hadden gehad bij het afsluiten van de verzekering. De verzekering eindigt in dit geval op de datum die wij noemen in de opzeggingsbrief.

- c. Wij kunnen de verzekering schriftelijk opzeggen als u de verplichtingen die bij deze verzekering horen niet nakomt.
- d. Heeft u fraude of gedeeltelijke fraude gepleegd? Dan mogen wij de verzekering per direct beëindigen. Dit is mogelijk met terugwerkende kracht tot het moment dat u fraudeerde. Uitkeringen die wij u deden in deze periode, moet u aan ons terugbetalen. U moet ook alle gerechtelijke en buitengerechtelijke kosten betalen die wij hiervoor moeten maken.

- 29.5 U en wij hebben het recht de verzekering schriftelijk op te zeggen in deze gevallen:
- a. Als uw bedrijf wordt ontbonden of zijn rechtspersoonlijkheid verliest of wijzigt.
  - b. Als het verzekerde risico niet meer bestaat, omdat u geen werknemers meer in dienst heeft.

## Artikel 30. Gevolgen einde verzekering

30.1 Uw verzekering eindigt met ingang van de datum waarop de verzekering is beëindigd.

30.2 U moet uw werknemers tijdig informeren over het (be)eindigen van de verzekering.

30.3 Vanaf de einddatum van de verzekering houdt u geen werknemerspremie van de PLUS-verzekering meer in op het loon van uw deelnemende werknemers.

## Artikel 31. Uitloopriscico: dit zijn uw rechten

31.1 Bij beëindiging van de verzekering lopen de rechten op uitkering wegens arbeidsongeschiktheid die ontstonden voor de beëindiging door. Dit noemen we het uitloopriscico.

31.2 Dit uitloopriscico geldt niet als de verzekering wordt beëindigd:

- Vanwege royement;
- Vanwege uw toelating tot de Wet Schuldsanering Natuurlijke Personen;
- Vanwege aan u verleende surseance van betaling;
- Omdat u in staat van faillissement bent verklaard;
- Omdat u uw bedrijf heeft gestaakt; of
- Bij fraude.

31.3 Stopt een uitkering voor een werknemer na het beëindigen van de verzekering? Dan kan daarna niet opnieuw recht op uitkering bestaan. Dit geldt niet als de werknemer binnen 4 weken na herstel opnieuw arbeidsongeschikt wordt. Dan zien we dit als één aansluitende periode. Voor het bepaalde in dit artikel worden tijdvakken van ongeschiktheid samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen.

31.4 Na beëindiging van de verzekering moet u wijzigingen in de arbeidsongeschiktheid van uw werknemers, voor wie recht op uitkering door ons is vastgesteld, aan ons doorgeven.

## Artikel 32. Royement: einde van het lidmaatschap

- 32.1 Wij hebben het recht om het lidmaatschap te beëindigen, als u:
- a. In gebreke bent: dat betekent dat u de premie niet aan ons betaalt, voor een deel betaalt of te laat betaalt nadat een daarvoor door ons gestelde termijn voor betaling is verstreken;
  - b. Weigert informatie te geven die belangrijk is voor (de uitvoering van) de verzekering;
  - c. Fraude heeft gepleegd of door u is gehandeld in strijd met onze statuten, voorwaarden of besluiten. Of in het geval u ons op onredelijke wijze heeft benadeeld.
- 32.2 Eindigt uw lidmaatschap door royement? Dan kunt u niet meer opnieuw lid worden van Sazas. U kunt ook niet meer herintreden als deelnemer aan Sazas.
- 32.3 Royement betekent niet dat u geen verplichtingen meer heeft. U moet alsnog de verschuldigde premie en de extra kosten aan ons betalen. Meer hierover leest u in artikel 23 lid 8.
- 32.4 Als gevolg van uw royement eindigt ook de deelname aan de PLUS-verzekering voor al uw werknemers. Deze deelname eindigt op de datum van het royement.
- 32.5 Heeft uw werknemer een PLUS-verzekering bij ons afgesloten? Dan houdt uw werknemer bij royement de aanspraken op deze PLUS-verzekering voor arbeidsongeschiktheid die is ontstaan voor de royementsdatum.

## Tot slot

### Artikel 33. Samenloop van verzekeringen

Heeft u ook recht op een uitkering voor de loondoorbetalingsplicht op grond van een andere verzekering en/of wettelijke regeling of andere voorziening? Dan keren wij maar een deel uit van het bedrag uit. Dit is het verschil tussen het bedrag waar u volgens deze verzekering aanspraak op heeft en het bedrag waar u op grond van een andere verzekering en/of wettelijke regeling of andere voorziening aanspraak op kunt maken.

### Artikel 34. Aansprakelijkheid derde(n)

34.1 Is de arbeidsongeschiktheid van de werknemer ontstaan of mogelijk ontstaan door toedoen van iemand anders? Dan noemen we die partij een (mogelijk) wettelijk aansprakelijke derde. U moet ons hierover altijd informeren. Wij zoeken dan uit of we de uitkering voor uw werknemer kunnen verhalen op deze derde. U bent verplicht om mee te werken aan dit onderzoek en alle informatie te geven die hiervoor nodig is.

34.2 Is de wettelijk aansprakelijke derde verplicht tot schadevergoeding? Dan kunnen wij een voorwaardelijke uitkering verstrekken. Dat doen we alleen als u ons tijdig informatie heeft gegeven over de situatie. U krijgt dan een voorwaardelijke uitkering. Die is net zo hoog als de uitkering waarop u recht heeft als er geen wettelijk aansprakelijke derde zou zijn. We stellen de definitieve uitkering vast zodra we weten of we de uitkering op een derde kunnen verhalen op grond van een onrechtmatige daad. Of als vaststaat welk bedrag is verhaald. Of als de verhaalsactie is afgerond. Deze definitieve uitkering verrekenen we met de voorwaardelijke uitkering.

34.3 Heeft u de schade zelf op een wettelijk aansprakelijke derde verhaald? Dan bent u verplicht dit aan ons te melden. Wij verrekenen dit bedrag met de voorwaardelijke uitkering die wij al hebben betaald.

34.4 Hebben wij de schade verhaald? Dan trekken we de uitkeringsdagen die we kunnen verhalen af van het totaal aantal uitkeringsdagen dat geldt voor de vaststelling van uw premie.

### Artikel 35. Uw adres

Al onze berichten sturen we naar het laatste (post)adres dat u ons heeft doorgegeven. Het is daarom belangrijk dat wij uw juiste adresgegevens hebben. U bent dan ook verplicht om een adreswijziging binnen 30 dagen aan ons door te geven. Wijzigt uw adres en laat u ons dat niet weten, dan zijn onze aan het laatste bekende adres gezonden schriftelijke berichten op de juiste wijze aan u gericht. U kunt zich er dan niet op beroepen dat één of meer van die berichten niet door u zijn ontvangen.



## Artikel 36. Beslissingen

- 36.1 Beslissingen over de toekenning, weigering, intrekking of herziening van een uitkering nemen wij.
- 36.2 Bij elke beslissing over de weigering, intrekking of herziening geven we u een uitleg. U ontvangt de beslissing schriftelijk.

## Artikel 37. Mandatering van bevoegdheden

- 37.1 Wij hebben het recht om bevoegdheden die wij duidelijk omschrijven te laten uitvoeren door een commissie die onze directie heeft aangewezen.
- 37.2 Onze directie heeft het recht om één of meer personeelsleden van Sazas te machtigen om de bevoegdheden die we noemen in artikel 37.1 namens de directie uit te voeren.

## Artikel 38. Kennelijke onredelijkheid

Leidt het toepassen van de artikelen uit deze voorwaarden tot onredelijke uitkomsten? Dan noemen we dat situaties van 'kennelijke onredelijkheid'. In deze situaties beslissen wij wat er moet gebeuren.

## Artikel 39. Onvoorziene gevallen

Zijn er situaties waar een besluit over genomen moet worden die niet staan beschreven in de Sazas-regeling? Dan nemen wij in dit soort gevallen een besluit.

## Artikel 40. Klachten en geschillen

Bent u niet tevreden over onze dienstverlening? Dan gaan wij samen met u op zoek naar een oplossing die past bij uw situatie. Wij maken serieus werk van uw klacht. U kunt uw klacht of geschil over Sazas op deze manier melden:

- Via onze website [www.sazas.nl](http://www.sazas.nl). Hier vindt u ook onze klachtenprocedure, inclusief klachtenformulier.
- Via e-mail: [info@sazas.nl](mailto:info@sazas.nl).
- Met een brief aan OWM Sazas u.a., Antwoordnummer 2444, 3440 WB Woerden.

Wij behandelen uw klacht zo goed mogelijk. U krijgt binnen twee weken na ontvangst van uw klacht een eerste inhoudelijke reactie van ons. Kunnen wij u nog geen definitief antwoord geven? Bijvoorbeeld omdat de klacht complex is? Dan ontvangt u van ons een bericht waarin staat wanneer u wel een inhoudelijk antwoord kunt verwachten. Wij reageren dan uiterlijk binnen 12 weken na ontvangst van uw klacht.

Bent u het niet eens met ons standpunt over uw klacht of geschil? Dan kunt u dit laten weten aan de directie van Sazas. U doet dit per brief of per e-mail binnen 30 dagen nadat het standpunt is ingenomen. U stuurt uw verzoek tot heroverweging naar de directie van Sazas:

Directie OWM Sazas u.a.  
Antwoordnummer 2444  
3440 WB Woerden  
E-mail: [directiesecretariaat@sazas.nl](mailto:directiesecretariaat@sazas.nl)

Binnen 30 dagen na binnenkomst van het verzoek om heroverweging nemen wij een beslissing. Als lid van Sazas mag u uw standpunt mondeling toe komen lichten. Worden wij het hierna niet eens? Dan kunt u uw klacht of geschil voorleggen aan de rechter. Ook als u een klacht of geschil heeft voorgelegd, moet u de premies van de verzekering blijven doorbetalen.

### **Artikel 41. Toepasselijk recht**

Op deze verzekeringsovereenkomst is Nederlands recht van toepassing.

### **Artikel 42. (Sanctie)wet- en regelgeving**

Wij bieden geen dekking en keren niet uit als dit niet is toegestaan op grond van de nationale of internationale (sanctie)wet- en regelgeving.

### **Artikel 43. Bescherming van persoonsgegevens**

Als u bij ons een verzekering afsluit, geeft u persoonsgegevens aan ons door.

Uw gegevens verwerken wij om:

- (Verzekerings)overeenkomsten aan te gaan en uit te voeren;
- Relaties te beheren die voortkomen uit deze overeenkomsten;
- Fraude te bestrijden en te voorkomen, om onze veiligheid en integriteit en die van de verzekeringssector te beschermen;
- (Marketing)activiteiten uit te voeren om onze dienstverlening uit te breiden;
- Analyses te doen voor de statistiek;
- Ons te houden aan de wet.

Wij zijn verantwoordelijk voor de verwerking van uw gegevens. Alle informatie die u ons geeft, behandelen wij vertrouwelijk. We zorgen ervoor dat anderen deze informatie niet kunnen inzien. Behalve als we volgens de wet verplicht zijn die informatie aan anderen te geven.

Wilt u geen informatie ontvangen over onze producten en diensten? Dan geeft u dit per e-mail door via [info@sazas.nl](mailto:info@sazas.nl) of stuur een brief aan:

OWM Sazas u.a.  
Antwoordnummer 2444  
3440 WB Woerden

### **Gedragscode**

Wij houden ons bij de verwerking van uw persoonsgegevens aan de bepalingen van de 'Gedragscode Verwerking Persoonsgegevens Verzekeraars'. De volledige tekst van de gedragscode vindt u op de website van het Verbond van Verzekeraars: [www.verzekeraars.nl](http://www.verzekeraars.nl). U kunt de gedragscode ook opvragen bij het Verbond van Verzekeraars.

### **Stichting CIS**

De Stichting Centraal Informatie Systeem (CIS) verwerkt persoonsgegevens. Het doel hiervan is, om voor verzekeraars risico's te beheersen en fraude tegen te gaan. In verband met een verantwoord acceptatie-, risico- en fraudebeleid kunnen wij uw gegevens bij de Stichting CIS raadplegen en vastleggen. Kijk voor meer informatie op [www.stichtingcis.nl](http://www.stichtingcis.nl). Hier vindt u ook het privacyreglement dat van toepassing is.

Sazas | Postbus 2010 3440 DA Woerden | 088 56 79 100 | [info@sazas.nl](mailto:info@sazas.nl)  
[www.sazas.nl](http://www.sazas.nl) | KvK 41158051 | AFM 12000634