

Wft Inkomen**Voorwaarden AOV**

Verandert uw premie als u arbeidsongeschikt bent? Het 1e jaar niet. Bent u langer dan 1 jaar arbeidsongeschikt? En ontvangt u een uitkering van ons? Dan betaalt u minder premie. De premiekorting is gelijk aan het uitkeringspercentage:

Arbeitsongeschiktheidspercentage	Uitkeringspercentage
80% tot en met 100%	100%
65% tot 80%	75%
55% tot 65%	60%
45% tot 55%	50%
35% tot 45%	40%
25% tot 35%	30%
0% tot 25%	0%

Wft inkomen

Premies en parameters Werkhervattingskas WGA

Verzekeraar A:

- De dekking is 100% van hypotheeklasten en ORV.
- De maximale vergoeding is € 1.250,- per maand.
- Dekking bij arbeidsongeschiktheid.
- Maximale aanvangsleeftijd van 65 jaar.

Verzekeraar B:

- De dekking is 125% van hypotheeklasten en ORV.
- De maximale vergoeding is € 1.250,- per maand.
- Dekking bij arbeidsongeschiktheid en werkloosheid.
- Maximale aanvangsleeftijd van 60 jaar.

Verzekeraar C:

- De dekking is 100% van hypotheeklasten en ORV.
- De maximale vergoeding is € 1.500,- per maand.
- Dekking bij arbeidsongeschiktheid en werkloosheid.
- Maximale aanvangsleeftijd van 49 jaar.

Bijlage: Voorwaarden MKB verzuim-ontzorgverzekering

Uw Verzuimverzekering actueel houden

- Het is belangrijk dat we altijd de meest actuele informatie over uw medewerkers hebben.
- U geeft elke wijzigingen in uw medewerkersbestand aan ons door.

In de volgende gevallen is een medewerker niet (direct) meeverzekerd:

- de medewerker is op de ingangsdatum van de verzuimverzekering arbeidsongeschikt. Of was dat in de 28 dagen voor de ingangsdatum van deze verzuimverzekering. Hij wordt pas meeverzekerd als hij 28 dagen achter elkaar volledig arbeidsgeschikt is;
- de medewerker ontvangt op de ingangsdatum van de verzuimverzekering een WAO- of WIA-uitkering, die voortkomt uit het dienstverband met u;
- de medewerker is tijdens het dienstverband bij u minder dan 35% arbeidsongeschikt verklaard en heeft (nog) geen nieuwe arbeidsovereenkomst;
- de medewerker is bij indiensttreding arbeidsongeschikt. Hij wordt pas meeverzekerd als hij 28 dagen achter elkaar volledig arbeidsgeschikt is;
- de medewerker is arbeidsongeschikt op de datum waarop de verlenging van zijn arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ingaat. Deze bepaling geldt niet als u kunt aantonen dat de verlenging was overeengekomen voordat de medewerker arbeidsongeschikt werd;
- de medewerker heeft een no-riskstatus. Na een periode van vijf jaar wordt een medewerker met een no-riskstatus automatisch meeverzekerd. Vanaf dat moment gaat u ook premie betalen. Wordt de no-riskstatus verlengd, dan moet u dat aan ons doorgeven. In dat geval blijft de no-riskstatus behouden.

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 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 echter pas in op het moment dat hij is aangemeld.

Bijlage: Winst-en-verliesrekening afgelopen jaar

Omzet	€	319.000,-	
Inkoop	€	179.000,-	-/-
Brutowinst			= € 140.000,-
Salarissen	€	69.000,-	-/-
Reclame	€	10.000,-	-/-
Huurkosten	€	10.000,-	-/-
Vaste afschrijvingen	€	38.000,-	-/-
			= € 127.000,-
Winst voor belasting	€	13.000,-	

Bijlage: Voorwaarden WIA-excedentverzekering

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

Heeft een werknemer zich bij jou ziekgemeld, geef dit dan zo snel mogelijk aan ons door. Doe dit uiterlijk 42 weken na de eerste ziektedag.

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

Kom jij of komt je werknemer de verplichtingen uit dit hoofdstuk niet of niet op tijd na? Of geef jij of geeft je werknemer onvolledige of onjuiste informatie aan ons? Dan kan dit onze belangen schaden. Is dat het geval, dan kunnen wij de uitkering op de werkgever verhalen.