

Doelgroep per verzekering

Aegon Gezond Werkplan

Waarvoor is het Aegon Gezond Werkplan?

Stel, een werknemer wordt ziek. En hij kan door zijn ziekte niet of minder werken. Dat heeft gevolgen voor de werkgever. Die is namelijk niet alleen verantwoordelijk voor de re-integratie van de werknemer, maar draagt ook de kosten van het verzuim. Bovendien heeft de werknemer minder inkomen als hij langer dan twee jaar ziek blijft. De werkgever kan deze gevolgen opvangen met de collectieve inkomensverzekeringen van het Aegon Gezond Werkplan.

Wanneer is het Aegon Gezond Werkplan geschikt voor een werkgever?

Het Aegon Gezond Werkplan kan geschikt zijn voor werkgevers die voldoen aan de volgende punten:

- De werkgever heeft minimaal één werknemer die verplicht verzekerd is voor de Nederlandse werknemersverzekeringen.
- De werkgever wil zich verzekeren voor het werkgevers- en/of werknemersrisico van arbeidsongeschiktheid.

Wanneer is het Aegon Gezond Werkplan niet geschikt voor een werkgever?

Het Aegon Gezond Werkplan is niet geschikt voor:

- zelfstandig ondernemers en organisaties zonder werknemers
- particulieren

In welke gevallen kan Aegon een werkgever weigeren?

Aegon accepteert geen hoge morele risico's. Dat betekent dat we sommige organisaties zullen weigeren. Bijvoorbeeld organisaties die zich bezighouden met erotiek of wietverkoop. Soms accepteren we klanten alleen onder strikte voorwaarden. Bijvoorbeeld organisaties in de uitzendbranche. En organisaties met een buitenlandse rechtsvorm en/of een buitenlandse eigenaar.

Wanneer is er geen dekking voor een werknemer?

In sommige gevallen verleent Aegon geen dekking voor werknemers. Het gaat om werknemers die al arbeidsongeschikt waren op de ingangsdatum van het Aegon Gezond Werkplan. En om werknemers die daarna in dienst komen en al arbeidsongeschikt zijn. Heeft de werkgever een WIA-Excedentverzekering, WGA-Aanvullingsverzekering en/of WIA-35minverzekering afgesloten? Dan verzekeren we wel de restverdien capaciteit van deze arbeidsongeschikte werknemers.

Is een werknemer 28 kalenderdagen op rij weer helemaal arbeidsgeschikt? Dan heeft de werkgever dekking voor deze werknemer.

Ziekteverzuimverzekering No-Claim

Waarvoor is de Ziekteverzuimverzekering No-Claim?

Stel, een werknemer wordt ziek. Dan moet de werkgever het loon maximaal twee jaar doorbetalen. Met de Ziekteverzuimverzekering No-Claim verzekert een werkgever zich tegen de financiële gevolgen hiervan. Voor iedere werknemer die ziek wordt, betaalt de werkgever zelf een afgesproken aantal eerste ziektedagen. Dat is zijn eigen risico.

Wanneer is de Ziekteverzuimverzekering No-Claim geschikt voor een werkgever?

De Ziekteverzuimverzekering No-Claim kan geschikt zijn voor werkgevers die voldoen aan de volgende punten:

- De werkgever wil gezien zijn geringe bedrijfsomvang het financieel risico van de wettelijke loondoorbetalingsverplichting afdekken.
- De werkgever is bereid hiervoor een verzekering af te sluiten.
- De werkgever wil op deze manier de financiële bedrijfscontinuïteit veiligstellen en/of financiële zekerheid realiseren.

De werkgever moet hiernaast zelf nog een contract afsluiten bij een gecertificeerde arbodienstverlener naar keuze. Dit om te kunnen voldoen aan zijn verplichtingen uit de Wet verbetering poortwachter. Wil de werkgever een alles-in-één-verzuimoplossing? Dan kan hij kiezen voor het Aegon MKB Verzuimplan.

Wanneer is de Ziekteverzuimverzekering No-Claim niet geschikt voor een werkgever?

Er is geen specifieke groep werkgevers waarvoor deze verzekering niet geschikt is. In algemene zin kunnen we zeggen dat deze verzekering minder goed past bij grote werkgevers. Valt een werknemer van een groot bedrijf uit? Dan is de impact van het doorbetalen en eventueel vervangen van een zieke werknemer relatief klein. Voor werkgevers met veel werknemers zijn er andere

oplossingen die misschien beter passen. Bijvoorbeeld onze Ziekteverzuimverzekering Stop-Loss. Grote werkgevers kunnen er ook voor kiezen om het risico volledig zelf te dragen.

Ziekteverzuimverzekering Stop-Loss

Waarvoor is de Ziekteverzuimverzekering Stop-Loss?

Stel, een werknemer wordt ziek. Dan moet de werkgever het loon maximaal twee jaar doorbetalen. Met de Ziekteverzuimverzekering Stop-Loss verzekert een werkgever zich voor de loonschade boven een bepaald bedrag. Dit noemen we het 'eigen behoud'. De hoogte van dit bedrag is afhankelijk van het gemiddelde verzuim van de werkgever. We vergoeden de loonschade die boven het eigen behoud uitkomt.

Wanneer is de Ziekteverzuimverzekering Stop-Loss geschikt voor een werkgever?

De Ziekteverzuimverzekering Stop-Loss kan geschikt zijn voor werkgevers die voldoen aan een van de volgende punten:

- De werkgever heeft een zodanige bedrijfsomvang dat de financiële bedrijfscontinuïteit bij gemiddeld verzuim niet in gevaar komt. Maar bij bovengemiddeld verzuim mogelijk wel.
- De werkgever heeft een zodanige bedrijfsomvang dat de financiële bedrijfscontinuïteit ook bij bovengemiddeld verzuim niet in gevaar komt. Maar de werkgever wil toch de financiële zekerheid van een verzekering.

Wanneer is de Ziekteverzuimverzekering Stop-Loss niet geschikt voor een werkgever?

De Ziekteverzuimverzekering Stop-Loss kan niet worden gesloten door een werkgever met minder dan 25 werknemers.

Daarnaast is de Ziekteverzuimverzekering Stop-Loss niet geschikt voor werkgevers die voldoen aan de volgende punten:

- De werkgever wil gezien zijn geringe bedrijfsomvang het financieel risico van de wettelijke loondoorbetalingsverplichting afdekken.
- De werkgever is bereid hiervoor een verzekering af te sluiten.
- De werkgever wil op deze manier de financiële bedrijfscontinuïteit veiligstellen en/of financiële zekerheid realiseren.

Voor werkgevers met weinig werknemers zijn er andere oplossingen die misschien beter passen. Bijvoorbeeld onze Ziekteverzuimverzekering No-Claim of ons MKB Verzuimplan.

ZW-Eigenrisicodragenverzekering

Waarvoor is de ZW-Eigenrisicodragenverzekering?

Stel, een werknemer gaat ziek uit dienst. Of hij wordt ziek binnen 28 dagen nadat hij uit dienst gaat. Dan krijgt deze werknemer een ziektewetuitkering. De werkgever betaalt hier premie voor aan het UWV. Hij kan ook eigenrisicodragend voor de ziektewet worden. De werkgever is dan zelf verantwoordelijk voor de uitvoering van de ziektewet. En hij betaalt geen ziektewetpremie meer aan het UWV.

Wanneer is de ZW-Eigenrisicodragenverzekering geschikt voor een werkgever?

De ZW-Eigenrisicodragenverzekering kan geschikt zijn voor werkgevers die voldoen aan minstens een van de volgende punten:

- De werkgever wil de uitvoering en uitkeringen van de ziektewet privaat verzekeren. Hij heeft namelijk vastgesteld dat dit voordeliger is dan een publieke verzekering bij het UWV. Bijvoorbeeld doordat er bij hem minder werknemers in de ziektewet komen dan bij andere vergelijkbare werkgevers.
- De werkgever wil zelf grip houden op de begeleiding van arbeidsongeschikte werknemers. Bijvoorbeeld omdat hij kosten wil besparen. Of met het oog op goed werkgeverschap.

WGA-Eigenrisicodragenverzekering

Waarvoor is de WGA-Eigenrisicodragenverzekering?

Stel, een werknemer is langdurig arbeidsongeschikt en krijgt een WGA-uitkering. De werkgever betaalt hier premie voor aan het UWV. Hij kan ook eigenrisicodragend voor de WGA worden. De werkgever betaalt dan geen WGA-premie meer aan het UWV. En hij is zelf verantwoordelijk voor de re-integratie van zijn werknemers.

Wanneer is de WGA-Eigenrisicodragenverzekering geschikt voor een werkgever?

De WGA-Eigenrisicodragenverzekering kan geschikt zijn voor werkgevers die voldoen aan minstens een van de volgende punten:

- De werkgever wil de uitkeringen van de WGA privaat verzekeren. Hij heeft namelijk vastgesteld dat dit voordeliger is dan een publieke verzekering bij het UWV. Bijvoorbeeld doordat er bij hem minder werknemers in de WGA komen dan bij andere vergelijkbare werkgevers.
- De werkgever wil zelf grip houden op de begeleiding van arbeidsongeschikte werknemers. Bijvoorbeeld omdat hij kosten wil besparen. Of met het oog op goed werkgeverschap.

WIA-Excedentverzekering

Waarvoor is de WIA-Excedentverzekering?

Is een werknemer langer dan twee jaar arbeidsongeschikt? Dan komt hij in de WIA. Het UWV bepaalt de mate waarin de werknemer arbeidsongeschikt is. Daarnaast stelt het UWV vast hoeveel hij nog wél kan werken. En wat hij daarmee kan verdienen. Dat laatste noemen we de restverdiencapaciteit. Verdient de werknemer meer dan de loongrens voor de sociale verzekeringen? Dan dekt de WIA-uitkering die hij ontvangt bij arbeidsongeschiktheid alleen het gedeelte van het loon tot die loongrens. Hierdoor kan de werknemer te maken krijgen met een flinke inkomensterugval. De werkgever kan ervoor kiezen om dit risico af te dekken met de WIA-Excedentverzekering.

Wanneer is de WIA-Excedentverzekering geschikt voor een werkgever?

De WIA-Excedentverzekering kan geschikt zijn voor werkgevers die voldoen aan de volgende punten:

- De werkgever heeft werknemers in dienst met een inkomen boven de loongrens voor de sociale verzekeringen.
- De werkgever heeft geen lopende (bedrijfstaking)pensioenregeling met een excedentdekking.

Daarnaast geldt voor hem een van de volgende scenario's:

- De werkgever heeft een (collectieve) arbeidsovereenkomst gesloten. Daarin heeft hij afgesproken dat hij een aanvulling op de WIA-uitkering verzekert voor het inkomen boven de loongrens.
- De werkgever wil vrijwillig een aanvulling op de WIA-uitkering verzekeren voor het inkomen boven de loongrens. Bijvoorbeeld met het oog op goed werkgeverschap. Of als manier om werknemers te werven en behouden.

Eventueel kan voor alle werknemers een aanvulling meeverzekerd worden voor het inkomen tot de loongrens.

WGA-Aanvullingsverzekering

Waarvoor is de WGA-Aanvullingsverzekering?

Is een werknemer langer dan twee jaar arbeidsongeschikt? Dan komt hij in de WIA. Het UWV bepaalt de mate waarin de werknemer arbeidsongeschikt is. Daarnaast stelt het UWV vast hoeveel hij nog wél kan werken. En wat hij daarmee kan verdienen. Dat laatste noemen we de restverdiencapaciteit. Wordt de werknemer tussen de 35 en 80 procent arbeidsongeschikt verklaard? Dan ontvangt hij een WGA-uitkering. Deze uitkering kan fors lager zijn dan het oude loon. Hierdoor kan de werknemer te maken krijgen met een flinke inkomensterugval. De werkgever kan ervoor kiezen om dit risico af te dekken met de WGA-Aanvullingsverzekering.

Wanneer is de WGA-Aanvullingsverzekering geschikt voor een werkgever?

De WGA-Aanvullingsverzekering kan geschikt zijn voor werkgevers die voldoen aan het volgende punt:

- De werkgever heeft geen lopende (bedrijfstaking)pensioenregeling met een basis-WGA-hiaatdekking.

Daarnaast geldt voor hem een van de volgende scenario's:

- De werkgever heeft een (collectieve) arbeidsovereenkomst gesloten. Daarin heeft hij afgesproken dat hij een aanvulling verzekert op de WGA-uitkering. Met de aanvulling krijgt de werknemer minimaal 70 procent van zijn laatstverdiende loon. Hiervoor geldt wel een maximum, namelijk de loongrens voor de sociale verzekeringen.
- De werkgever wil vrijwillig een aanvulling verzekeren op de WGA-uitkering. Bijvoorbeeld met het oog op goed werkgeverschap. Of als manier om werknemers te werven en behouden. Met de aanvulling krijgt de werknemer minimaal 70 procent van zijn laatstverdiende loon. Voor dat laatstverdiende loon geldt wel een maximum, namelijk de loongrens voor de sociale verzekeringen.

Wil de werkgever ook voor het inkomen boven de loongrens een aanvulling verzekeren? Dan kan hij kiezen voor de WIA-Excedentverzekering.

WGA-Aanvullingsverzekering Upgrade

Waarvoor is de WGA-Aanvullingsverzekering Upgrade?

Is een werknemer langer dan twee jaar arbeidsongeschikt? Dan komt hij in de WIA. Het UWV bepaalt de mate waarin de werknemer arbeidsongeschikt is. Daarnaast stelt het UWV vast hoeveel hij nog wél kan werken. En wat hij daarmee kan verdienen. Dat laatste noemen we de restverdiencapaciteit. Wordt de werknemer tussen de 35 en 80 procent arbeidsongeschikt verklaard? Dan ontvangt hij een WGA-uitkering. Deze uitkering kan fors lager zijn dan het oude loon. Hierdoor kan de werknemer te maken krijgen met een flinke inkomensterugval. De werkgever kan ervoor kiezen om dit risico af te dekken met de WGA-Aanvullingsverzekering Upgrade.

Wanneer is de WGA-Aanvullingsverzekering Upgrade geschikt voor een werkgever?

De WGA-Aanvullingsverzekering Upgrade kan geschikt zijn voor werkgevers die voldoen aan de volgende punten:

- De werkgever heeft een lopende (bedrijfstak)pensioenregeling met een basis-WGA-hiaatdekking. Er is dan alleen een aanvulling op de WGA-vervolguitkering verzekerd.
- De werkgever wil vrijwillig een aanvulling verzekeren op de WGA-uitkering en basis-WGA-hiaatdekking. Bijvoorbeeld met het oog op goed werkgeverschap. Of als manier om werknemers te werven en behouden. Met de aanvulling krijgt de werknemer minimaal 70 procent van zijn laatstverdiende loon. Voor dat laatstverdiende loon geldt wel een maximum, namelijk de loongrens voor de sociale verzekeringen.

WGA-Aanvullingsverzekering Light

Waarvoor is de WGA-Aanvullingsverzekering Light?

Is een werknemer langer dan twee jaar arbeidsongeschikt? Dan komt hij in de WIA. Het UWV bepaalt de mate waarin de werknemer arbeidsongeschikt is. Daarnaast stelt het UWV vast hoeveel hij nog wél kan werken. En wat hij daarmee kan verdienen. Dat laatste noemen we de restverdiencapaciteit. Wordt de werknemer tussen de 35 en 80 procent arbeidsongeschikt verklaard? Dan ontvangt hij een WGA-uitkering. Deze uitkering kan fors lager zijn dan het oude loon. Hierdoor kan de werknemer te maken krijgen met een flinke inkomsterugval. De werkgever kan ervoor kiezen om dit risico af te dekken met de WGA-Aanvullingsverzekering Light.

Wanneer is de WGA-Aanvullingsverzekering Light geschikt voor een werkgever?

De WGA-Aanvullingsverzekering Light kan geschikt zijn voor werkgevers die voldoen aan de volgende punten:

- De werkgever heeft geen lopende (bedrijfstak)pensioenregeling met een basis-WGA-hiaatdekking. Er is dus nog geen aanvulling op de WGA-vervolguitkering verzekerd.
- De werkgever heeft een (collectieve) arbeidsovereenkomst gesloten. Daarin heeft hij afgesproken dat hij een aanvulling verzekert op de WGA-vervolguitkering.

WIA-35minverzekering

Waarvoor is de WIA-35minverzekering?

Is een werknemer langer dan twee jaar arbeidsongeschikt? Dan komt hij in de WIA. De werknemer kan er in dat geval qua inkomen flink op achteruitgaan. Is hij minder dan 35 procent arbeidsongeschikt? Dan krijgt hij zelfs helemaal geen uitkering. De werkgever kan ervoor kiezen om dit risico af te dekken met de WIA-35minverzekering.

Wanneer is de WIA-35minverzekering geschikt voor een werkgever?

De WIA-35minverzekering kan geschikt zijn voor werkgevers die voldoen aan een van de volgende punten:

- De werkgever heeft een (collectieve) arbeidsovereenkomst gesloten. Daarin heeft hij afgesproken dat hij een aanvulling verzekert. De werknemer krijgt deze aanvulling als het UWV vindt dat hij meer dan 0 maar minder dan 35 procent arbeidsongeschikt is.
- De werkgever wil vrijwillig een aanvulling verzekeren. Bijvoorbeeld met het oog op goed werkgeverschap. Of als manier om werknemers te werven en behouden. De werknemer krijgt deze aanvulling als het UWV vindt dat hij meer dan 0 maar minder dan 35 procent arbeidsongeschikt is.

WIA-Bodemverzekering

Waarvoor is de WIA-Bodemverzekering?

Is een werknemer langer dan twee jaar arbeidsongeschikt? Dan komt hij in de WIA. De werknemer kan er in dat geval qua inkomen flink op achteruitgaan. Is hij minder dan 35 procent arbeidsongeschikt? Dan krijgt hij zelfs helemaal geen uitkering. De werkgever kan ervoor kiezen om dit risico af te dekken met de WIA-Bodemverzekering.

Wanneer is de WIA-Bodemverzekering geschikt voor een werkgever?

De WIA-35minverzekering kan geschikt zijn voor werkgevers die voldoen aan het volgende punt:

- De werkgever valt onder de cao voor de metaalbranche. De werkgever moet daarom een aanvulling verzekeren. De werknemer krijgt deze aanvulling als het UWV vindt dat hij meer dan 15 maar minder dan 35 procent arbeidsongeschikt is.