



Convenant verzuimverzekering

Partijen

Het Verbond van Verzekeraars namens hun leden ofwel verzekeraars

De Minister van SZW

Algemeen

Werkgevers hebben een verplichting om twee jaar lang het loon door te betalen aan zieke werknemers. Hiermee worden werkgevers geprikkeld om ziekteverzuim te voorkomen en de zieke werknemer zo snel mogelijk te re-integreren. Met name kleine en middelgrote werkgevers hebben zich met een verzuimverzekering verzekerd tegen de financiële gevolgen van loondoorbetaling bij ziekte. De Minister van SZW acht een goed functionerende verzuimverzekeringsmarkt van belang voor werkgevers en werknemers. In dit kader streeft hij samen met verzekeraars naar een transparante verzuimverzekeringsmarkt. Ook acht de Minister een transparant en voorspelbaar premiebeleid van belang, zodat werkgevers niet met onverwachte premiefluctuaties geconfronteerd worden. De Minister sluit daarom met verzekeraars dit convenant.

Overwegingen

Overwegende dat:

- a. Met name kleine en middelgrote werkgevers zich verzekeren tegen de loondoorbetalingsverplichting indien een werknemer wegens ziekte uitvalt, via een verzuimverzekering¹.
- b. Werkgevers die zich verzekerd hebben (dan wel via een conventionele dan wel via een stoploss verzuimverzekering²) voor loondoorbetaling bij ziekte, met het oog op bedrijfscontinuïteit, belang hebben bij een transparante, stabiele en/of voorspelbare premie.
- c. Een voor de werkgever transparante premiestelling en een transparant verzekeringsproduct van belang is voor een goed functionerende en concurrerende markt van verzuimverzekeringen, en daarmee in belang is van werkgever en werknemer.
- d. De minister ten behoeve van een goed werkende verzuimverzekeringsmarkt het noodzakelijk acht dat verzekeraars transparant zijn over het verzuimproduct en de premiemethodiek. Het heeft

¹ 78% van de kleine werkgevers (2 tot 10 medewerkers) en 72% van de middelgrote werkgevers (11 t/m 100) heeft een verzuimverzekering. Bron: eindrapportage Verzekeringsgraad kleine werkgevers, APE onderzoek & advies november 2014.

² Met een conventionele verzuimverzekering worden de verzuimdagen verzekerd waarover een werkgever het loon van de zieke werknemer moet doorbetalen, waarbij kan worden gekozen voor een eigenrisico periode variërend van 1-52 weken. Met een stoploss verzekering wordt het deel van de verzuimlasten verzekerd dat boven een bepaald eigenrisicobedrag uitstijgt.

de voorkeur van de minister dat de premiemethodiek leidt tot een stabiele en/of voorspelbare premiestelling.

e. Naarmate de verzekeraar de premie meer baseert op basis van de eigen verzuimgeschiedenis van de werkgever, de premie aanvankelijk relatief laag kan zijn, maar aanzienlijk kan stijgen wanneer de werkgever te maken krijgt met (langdurig) ziek personeel.

f. De afgelopen jaren de meeste verzuimverzekeraars al gebruik zijn gaan maken van een premiemethodiek waarin de premie minder gevoelig is voor een incidentele langdurige ziekmelding. Veelal wordt gebruik gemaakt van een bonus/malus systematiek waarbij het eigen verzuim minder meeweegt naarmate een bedrijf kleiner is.

g. Verzekeraars via de premie, ruimte moeten behouden voor prikkelwerking, om enerzijds de werkgever die zijn verzuimschade weet te beperken te belonen, en anderzijds de werkgever waarbij de verzuimschade oploopt te kunnen prikkelen via een hogere premie.

h. Het in het belang van verzuimverzekeraars is om hun producten op een zodanige wijze aan te bieden, dat werkgevers niet voor onverwachte (financiële) verrassingen komen te staan.

i. De bestaande praktijk is dat werkgevers jaarlijks hun contract kunnen opzeggen en over kunnen stappen naar een andere verzekeraar.

j. Verzuimverzekeraars zich inzetten om ook volmachtbedrijven, die namens de verzuimverzekeraars de bevoegdheid hebben verzuimverzekeringen aan te bieden, te houden aan dit convenant.

Inhoudelijke afspraken

Verzekeraars zetten zich in om onverwachte premiefluctuaties zoveel mogelijk te voorkomen en daarom spreken partijen het volgende af:

- ***Meer inzicht in de wijze van premieberekening waardoor een reëel verwachtingspatroon voor de werkgever wordt gecreëerd***

Verzekeraars zetten zich in om hun premiestelling voor de werkgever zodanig transparant te maken, zodat een reëel verwachtingspatroon bij de werkgever wordt gecreëerd. Dit houdt in dat voor de werkgever op het moment dat de verzuimverzekering gesloten wordt, helder is welk soort premiestelling de verzekeraar hanteert (in welke mate op basis van algemene risicofactoren of daarnaast ook op basis van het eigen schadeverleden). Door vooraf inzicht te hebben in de wijze van premiestelling en factoren die van invloed zijn op de premie, bijvoorbeeld de invloed van langdurig verzuim, kunnen werkgevers een meer bewuste keuze maken, en waar mogelijk factoren beïnvloeden.

- ***Optimale marktwerking te creëren door het aanbieden van transparante verzuimproducten***

Verzekeraars zetten zich in om hun verzuimproduct transparant voor de werkgever in de markt te zetten, zodat voor de werkgever duidelijk is wat hij heeft verzekerd, welke dienstverlening de verzekeraar zal verlenen en welke werkzaamheden of kosten nog voor rekening van de werkgever zijn. Meer transparantie van het verzuimproduct zal leiden tot meer draagvlak voor de verzuimverzekering en een aanbod dat past bij de vraag van de werkgever.

De verzekeringskaart zoals door het Verbond van Verzekeraars ontwikkeld biedt hiertoe een oplossing. Verzekeraars zijn verplicht om de verzekeringskaart voor de verzuimverzekeringsproducten die zij aanbieden op hun websites toegankelijk te maken. Het Verbond van Verzekeraars zet zich in om de verzekeringskaarten toegankelijk te maken voor de adviseurs die werkgevers adviseren over het te sluiten verzekeringsproduct (via websites).

Verzekeraars werken deze bovenstaande afspraken uit in bindende zelfregulering die per 1-1-2017 van kracht wordt.

De ondertekenaars van het convenant verzuimverzekering te Den Haag,
Datum: 22 juni 2016

Namens het Verbond van Verzekeraars

Bestuurslid Verbond van Verzekeraars



J.P.M. Baeten

Algemeen Directeur Verbond van Verzekeraars



R. Weurding

Namens het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid



L.F. Asscher