



Bijlage III

Flex Benefits

Individualisering arbeidsvoorwaarden

INHOUD

1.	Inleiding	2
1.1	Flex Benefits.....	2
1.2	Deelname	2
1.3	Keuzemoment en looptijd.....	2
2.	Bronnen	2
2.1	Vakantie-uren.....	2
2.2	Berekening waarde vakantie-uren	3
3.	Doelen	3
3.1	Inkoop extra pensioen.....	3
3.2	Sabbatical	3
3.3	Geld.....	3
3.4	Reiskosten woon-werk.....	4
4.	Aandachtspunten	4
4.1	Uitdiensttreding	4
4.2	Slotbepaling	4

1. Inleiding

RTL Nederland biedt de werknemer de mogelijkheid om gebruik te maken van een Cafetariasysteem, vanaf september 2015 is de Cafetaria ingericht in een digitale module van de HR Portal van RTL Nederland. Deze module kun je benaderen via Mijn HR Gegevens en heet Flex Benefits. Met Flex Benefits kan de werknemer een gedeelte van zijn arbeidsvoorwaardenpakket naar eigen smaak inrichten. Het biedt de werknemer de mogelijkheid om, binnen grenzen, zelf te bepalen welke primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden hij ontvangt. Dit gebeurt door het onderling ruilen van arbeidsvoorwaarden.

In Flex Benefits staat beschreven welke arbeidsvoorwaarden hiervan deel uitmaken.

1.1 Flex Benefits

De regeling werkt volgens het principe van bronnen en doelen. Bronnen zijn de arbeidsvoorwaarden die met de werknemer zijn afgesproken in de vorm van tijd en brutoloon. Met deze bronnen kan de werknemer zelf een aantal arbeidsvoorwaarden (doelen) vergaren, door af te zien van een deel van de bronnen (zie 2). De werknemer kan op twee manieren bronnen inbrengen, namelijk door middel van tijd (vakantie-uren) en tegen het tijdelijk verlagen van het brutoloon.

Jaarlijks kan de directie in overleg met de vakbonden beslissen welke bronnen en doelen onderdeel uitmaken van het Cafetariasysteem. De mogelijkheid bestaat dat er in de toekomst bronnen en/of doelen worden toegevoegd en/of komen te vervallen. Belangrijke leidraad hierbij zullen de fiscale en financiële (on)mogelijkheden van dat moment zijn.

1.2 Deelname

Deelname aan Flex Benefits staat open voor werknemers met een cao-arbeidsovereenkomst voor bepaalde en voor onbepaalde tijd. Daarbij dient op het keuzemoment een eventuele proeftijd verstreken te zijn. Per onderdeel van Flex Benefits kunnen, vanwege civielrechtelijk of fiscale wetgeving, de voorwaarden voor deelname verschillend zijn. Dit wordt per onderdeel duidelijk aangegeven.

1.3 Keuzemoment en looptijd

Flex Benefits kent een jaarlijkse cyclus, afhankelijk van het doel bestaat de mogelijkheid om deze keuze maandelijks te laten verwerken in Flex Benefits. In Flex Benefits is per bron een uitleg over de te maken keuzes.

2. Bronnen

Flex Benefits heeft als bronnen vakantie-uren en brutoloon.

2.1 Vakantie-uren

Wettelijk is bepaald dat op fulltimebasis 160 vakantie-uren het minimale recht op vakantie is (wettelijk verlof). Dit wettelijke verlof mag de werknemer niet gebruiken voor het uitruilen van arbeidsvoorwaarden.

Iedere werknemer van RTL Nederland met een fulltimediensverband heeft recht heeft op 200 vakantie-uren; het bovenwettelijke deel, 40 vakantie-uren, is beschikbaar voor het vergaren van de doelen. De werknemers met een parttimediensverband hebben pro rata vakantie-uren.

Indien de werknemer de vakantie-uren wil ruilen tegen andere arbeidsvoorwaarden, dan wordt aan deze uren een waarde toegekend. Dit betekent dat op het keuzemoment de vakantie-uren worden omgezet naar een geldbedrag (zie berekening hieronder).

2.2 Berekening waarde vakantie-uren

Om de waarde van de vakantie-uren te bepalen worden deze omgerekend naar een actueel uurloon (fulltime bruto maandsalaris gedeeld door 173,33 en verhoogd met 8% vakantietoeslag). In Flex Benefits wordt je uurloon weergegeven.

3. Doelen

Flex Benefits kent de onderstaande doelen waarvoor vakantie-uren en/of brutoloon kunnen worden aangewend.

- Inkoop extra pensioen
- Sabbatical
- Geld
- Reiskosten woon-werk

Allen de bovenwettelijk verlofuren van het huidige kalenderjaar kunnen worden ingezet.

3.1 Inkoop extra pensioen

RTL Nederland heeft haar pensioenregeling ondergebracht bij Pensioenfonds PNO Media (PNO). Het is mogelijk extra pensioen in te kopen, indien de werknemer een zo volledig mogelijk pensioen wil opbouwen. Is de werknemer geïnteresseerd in deze mogelijkheid, dan kan dit worden uitgelegd in een persoonlijk gesprek met de afdeling Human Resources en PNO. PNO maakt naar aanleiding van de persoonlijke situatie een offerte op basis waarvan de werknemer kan beslissen of er daadwerkelijk wordt overgegaan tot de aankoop van extra pensioen. Indien er wordt overgegaan tot extra inkoop van pensioen, zal de afdeling Human Resources de waarde van (een gedeelte) van de bovenwettelijke vakantie-uren overmaken aan PNO. PNO zal deze transactie aan de werknemer bevestigen. Hiervoor kun je contact opnemen met HR Compensation & Benefits.

3.2 Sabbatical

Een werknemer kan de bovenwettelijke vakantie-uren inzetten om extra te sparen voor een Sabbatical verlof.

Als een werknemer een Sabbatical wil opnemen, moet dit minimaal een half jaar voorafgaand aan het verlof zijn toegestaan door de direct leidinggevende en de senior manager. Dit zal schriftelijk aan de werknemer worden bevestigd door de afdeling Human Resources. Een Sabbatical kan variëren van minimaal 1 tot maximaal 4 maanden per kalenderjaar eens in de vijf jaar, buiten de reguliere vakantierechten. Overigens blijven vervaltermijnen van verlof gehandhaafd.

3.3 Geld

Het is mogelijk de bovenwettelijke vakantie-uren te laten uitbetalen. Bij een fulltime dienstverband komt dit neer op het uitbetalen van maximaal 40 uur per jaar. Het uit te keren bedrag wordt belast met een speciaal tarief, dat onder meer ook geldt voor het vakantiegeld en de eindejaarsuitkering. Indien de werknemer gebruik wil maken van deze regeling, kan dit worden aangegeven in Flex Benefits.

Het is ook mogelijk om vakantie-uren te kopen. Bij een fulltime dienstverband is het maximum 96 uur per kalenderjaar (voor parttimers is dit naar rato). De vervaldatum van gekocht verlof is 31 december van het kalenderjaar. Medewerkers hebben de mogelijkheid om tot 31 januari van het nieuwe kalenderjaar deze uren in te zetten. Als deze uren niet worden opgenomen dan worden de uren uitbetaald tegen het aankoop tarief. Bij aankoop van vakantie-uren wordt de manager geïnformeerd. De aankoop kan teruggedraaid worden indien dit het bedrijfsbelang schaadt.

3.4 Reiskosten woon-werk

RTL Nederland vergoedt aan haar werknemers een netto woon-werkvergoeding op basis van afstand woon-werk tussen de 10 en 25 kilometer. Fiscaal is er echter een mogelijkheid om ook een netto vergoeding te geven tot 10 km en boven de 25 kilometer. Flex Benefits biedt de mogelijkheid aan medewerkers om bruto loon uit te ruilen tegen een netto reiskosten vergoeding.

Voorwaarden

- De vergoeding heeft alleen betrekking op het huidige kalenderjaar.
- De vergoeding kan terugwerken naar 1 januari van dit kalenderjaar.
- Medewerker is zelf verantwoordelijk voor de aanvraag en informatie in Flex Benefits.
- Voor nieuwe medewerkers geldt als ingangsdatum de datum van indiensttreding, mits men vóór 1 november in dienst is gekomen.
- De aanvraag voor vergoeding van de reiskosten woon-werkverkeer moet uiterlijk 10 december 2016 worden ingediend via Flex Benefits.
- Het is ook mogelijk om de uitruil maandelijks te doen.
- De vergoeding uit het keuzemodel loopt niet automatisch door. Ieder jaar/iedere maand moet er opnieuw een aanvraag ingediend worden.

Let op! Bij een verlaging van het bruto maand loon kan in het kader van de sociale verzekeringswetten leiden tot een lagere uitkering indien van toepassing. De fiscale facilitering van reiskosten is een overheidsmaatregel en RTL biedt deze mogelijkheid, zolang dit fiscaal is toegestaan. Ook bij hypotheekaanvragen kan een verlaging van het bruto loon consequenties hebben voor het maximaal te lenen bedrag. Medewerkers dienen zich hier bewust van te zijn.

4. Aandachtspunten

Tot slot nog enkele aandachtspunten met betrekking tot Flex Benefits.

4.1 Uitdiensttreding

Indien de werknemer, om wat voor reden dan ook, na deelname aan Flex Benefits uit dienst treedt voordat de afgesproken termijn is verstreken, volgt er een eindafrekening. Een saldo zal worden verrekend met de nog beschikbare vakantie-uren. Mogelijk dient een negatief saldo aan RTL Nederland te worden terugbetaald. Het gespaarde saldo voor het Sabbatical zal worden uitbetaald. Extra ingekocht pensioen kan niet ongedaan worden gemaakt.

4.2 Slotbepaling

De werknemer is te allen tijde zelf verantwoordelijk voor de gevolgen van deelname aan Flex Benefits en draagt zelf de risico's ervan. RTL Nederland compenseert de eventueel nadelige gevolgen niet.

Bij aanvang van deelname verklaart de werknemer zich bewust te zijn van het feit dat het nu uitruilen van arbeidsvoorwaarden in de toekomst op geen enkele wijze kan leiden tot het aangaan van juridische procedures met als doel de gedane uitruil weer ongedaan te maken.