

## 16. Richtlijn: Cafetariareglement

Definities:

Cafetariasyteem:	Het systeem dat de mogelijkheid biedt voor de werknemer om door middel van uitruil van bronnen voor doelen, specifieke onderdelen van zijn arbeidsvoorwaardenpakket voor de duur van een ruilperiode individueel vorm te geven.
Bron(nen):	De arbeidsvoorwaarde(n) die de werknemer bereid is en mag ruilen voor één of meer doelen.
Doel(en):	De toegestane arbeidsvoorwaarde(n) die de werknemer kiest bij de uitruil van één of meer bronnen.

### 16.1 Algemene bepalingen

Dit reglement bevat de bepalingen van het cafetariasyteem van tk M-NL en is van toepassing op alle werknemers van tk M-NL die een arbeidsovereenkomst hebben. De directie van tk M-NL kan te allen tijde dit reglement (geheel of gedeeltelijk) wijzigen en/of aanvullen. Wijzigingen/aanvullingen zullen steeds zo spoedig mogelijk aan alle werknemers bekend worden gemaakt. Dit reglement is per 1 oktober 2015 in werking getreden en als laatste herzien per 1 mei 2026.

### 16.2 Bronnen

De in dit artikel genoemde arbeidsvoorwaarden kunnen geheel of gedeeltelijk worden ingezet voor de onder doelen (zie artikel 16.3) aangegeven arbeidsvoorwaarden;

- Brutoloon
- Indien de werknemer een 13<sup>e</sup> maand geniet kunnen de hieruit voortvloeiende uitkeringen voor 100% worden aangewend als bron.

### 16.3 Doelen

De in artikel 16.2 genoemde bronnen kunnen door de werknemer geheel of gedeeltelijk worden aangewend voor de in dit artikel genoemde doelen;

- Vakbondscontributie  
In de CAO Technische groothandel is vastgelegd dat de werkgever de werknemer de mogelijkheid biedt om brutoloon uit te ruilen tegen vakbondscontributie.
- Uitrustregeling woon-werkverkeer  
Ter beoordeling en goedkeuring door de werkgever bestaat de mogelijkheid tot een uitrustregeling woon-werkverkeer; hiervoor komen medewerkers eenmaal per jaar in aanmerking die niet het maximale fiscale voordeel van de reiskostenregeling hebben genoten. Het totale bedrag van de reiskostenvergoeding waarover fiscaal geen voordeel is genoten mag in zijn totaliteit uitgeruild worden tegen de 13<sup>e</sup> maand.

Als aan een belastingvrije uitbetaling/verstrekking van een doel door de Belastingdienst bijzondere voorwaarden worden verbonden, is de werknemer gehouden aan deze voorwaarden te voldoen en dit desgewenst aan te tonen. Een eventuele naheffing op grond van het niet voldoen aan deze voorwaarden komt voor rekening van de werknemer.

#### 16.4 Huidige uitruilmogelijkheden voor medewerkers

Actuele uitruilmogelijkheden bij tk M-NL:

- Brutoloon ↔ Uitrustregeling vakbondscontributie
- 13<sup>e</sup> maand ↔ Uitrustregeling woon-werkverkeer

#### 16.5 Deelname en keuze

Deelname geschiedt uitsluitend op basis van vrijwilligheid. Bronnen en doelen worden in principe kostenneutraal uitgeruild, dat wil zeggen dat werkgeverslasten en/of subsidies in de uitruil worden betrokken. Keuzemogelijkheden moeten financieel gelijkwaardig zijn. Indien er sprake is van keuze voor doelen met een lange looptijd verplicht de werknemer zich deze keuze ongewijzigd te laten voor een vooraf vast te stellen periode. Op een hoger of lager salaris dat het gevolg is van het inzetten van salaris als bron of doel zijn de gebruikelijke inhoudingen van toepassing. Een verandering van salaris kan van invloed zijn op grondslagen voor de pensioenregeling, uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid, uitkeringen krachtens sociale wetgeving.

#### 16.6 Administratieve procedure uitrustregeling vakbondscontributie

Indien de werknemer gebruik wil maken van uitrust vakbondscontributie dan dient hij de factuur van deze contributie te overleggen aan de afdeling HRM. De afdeling HRM zal deze uitrustregeling verwerken tijdens de eerstvolgende salarisbetaling.

#### 16.7 Administratieve procedure uitrustregeling woon-werkverkeer

Indien de werknemer een gedeelte van zijn 13<sup>e</sup> maand wenst uit te ruilen tegen reiskostenvergoeding waarover nog geen fiscaal voordeel is genoten, dan dient hij dit kenbaar te maken aan tk M-NL middels het formulier "Fiscale uitrust reiskosten woon-werkverkeer". Dit formulier zal geldig blijven tot het moment dat werknemer schriftelijk een verzoek tot wijziging aanlevert bij de afdeling HRM. De afdeling HRM zal per e-mail een ontvangstbevestiging van de aanvraag versturen naar werknemer. De afdeling HRM zal deze uitrustregeling verwerken telkens tijdens de laatste salarisbetaling van het jaar.

## 16. Guideline: Cafeteria plan regulations

Definitions:

Cafeteria plan:	The system that allows employees to tailor specific elements of their employment package for the duration of an exchange period by exchanging resources for benefits.
Resource(s):	The employment condition(s) that the employee is willing and permitted to exchange for one or more benefits.
Objective(s):	The permitted employment condition(s) that the employee chooses when exchanging one or more resources.

### 16.1 General provisions

These regulations contain the provisions of the tk M-NL cafeteria plan and apply to all tk M-NL employees who have an employment contract. The management of tk M-NL may at any time amend and/or supplement these regulations (in whole or in part). Amendments/supplements will always be communicated to all employees as soon as possible. These regulations came into force on 1 October 2015 and were last revised on 1 May 2026.

### 16.2 Sources

The terms and conditions of employment referred to in this article may be applied in whole or in part to the terms and conditions of employment specified under 'Objectives' (see Article 16.3);

- Gross salary
- If the employee receives a 13<sup>th</sup>-month salary, the resulting payments may be used as a source in full.

### 16.3 Purposes

The sources referred to in Article 16.2 may be used by the employee in whole or in part for the purposes set out in this Article;

- Trade union dues  
The Collective Labour Agreement for the Technical Wholesale Sector stipulates that the employer shall offer the employee the option of exchanging gross salary for trade union dues.
- Commuting exchange scheme  
Subject to the employer's assessment and approval, a commuting exchange scheme is available; employees who have not received the maximum tax benefit under the travel expenses scheme are eligible for this once a year. The total amount of the travel allowance for which no tax benefit has been received may be exchanged in full for the 13<sup>th</sup>-month salary.

If the Tax and Customs Administration imposes specific conditions on a tax-free payment or benefit in kind, the employee is obliged to comply with these conditions and, if required, to provide evidence of this. Any additional tax assessment resulting from failure to comply with these conditions shall be borne by the employee.

#### 16.4 Current exchange options for employees

Current exchange options at tk M-NL:

- Gross salary ↔ Trade union contribution exchange scheme
- 13<sup>th</sup>-month salary ↔ Commuting allowance

#### 16.5 Participation and choice

Participation is strictly on a voluntary basis. In principle, sources and targets are exchanged on a cost-neutral basis, meaning that employer contributions and/or subsidies are included in the exchange. Options must be financially equivalent. If a choice is made for long-term objectives, the employee undertakes to leave this choice unchanged for a period to be determined in advance. The usual deductions apply to any higher or lower salary resulting from the use of salary as a source or objective. A change in salary may affect the basis for the pension scheme, disability benefits, and benefits under social security legislation.

#### 16.6 Administrative procedure for the trade union contribution exchange scheme

If an employee wishes to make use of the trade union membership fee deduction scheme, they must submit the invoice for these fees to the HRM department. The HRM department will process this deduction during the next salary payment.

#### 16.7 Administrative procedure for the commuting allowance scheme

If the employee wishes to exchange part of their 13<sup>th</sup>-month salary for travel allowance on which no tax benefit has yet been claimed, they must notify tk M-NL using the form "Tax exchange for commuting travel expenses". This form will remain valid until the employee submits a written request for a change to the HRM department. The HRM department will send the employee an email confirming receipt of the request. The HRM department will process this exchange scheme during the final salary payment of the year.