



**Rechtspositieregeling
Hoger Kader/Kader Audax
Maart 2013**

Inhoudsopgave

Pagina

Artikel 1 Definities	4
Artikel 2 Algemene bepalingen.....	6
Artikel 3 Huisregels	6
Artikel 4 Beloning- en bonussysteem	6
Artikel 5 Vakantietoeslag.....	8
Artikel 6 Vakantie en verlofregeling	8
Artikel 7 Buitengewoon verlof.....	9
Artikel 8 Kostenvergoeding/Verhuiskosten.....	9
Artikel 9 Autoregeling	10
Artikel 10 Beoordelingsgesprekken	10
Artikel 11 Functieverandering	10
Artikel 12 Collectieve zorgverzekering	11
Artikel 13 Arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval.....	11
A. Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	11
B. WGA-hiaatregeling.....	12
C. WIA-excedentregeling	13
D. Suppletieregeling	14
Artikel 14 Uitkering bij overlijden.....	15
Artikel 15 Collectieve ongevallenverzekering	15
Artikel 16 Pensioenregeling	16
Artikel 17 Uitkering bij pensionering	16
Artikel 18 Uitkering bij dienstjubileum	16
Artikel 19 Opzegtermijn.....	16
Artikel 20 Bestuurdersaansprakelijkheid.....	17
Artikel 21 Geheimhouding.....	17
Artikel 22 Concurrentiebeding.....	17
Artikel 23 Teruggaveplicht.....	18



*Rechtspositieregeling Audax
Maart 2013
Bladzijde 3*

Artikel 24 Industriële en intellectuele eigendommen/Octrooi	18
Artikel 25 Nevenfuncties	19
Artikel 26 Overplaatsing	19
Artikel 27 Slotbepalingen.....	19
Bijlage 1: Bedrijfsreglement.....	20
Bijlage 2: Salarisband	21
Bijlage 3 Beleidsregelingen	22

Artikel 1 Definities

Arbeidsduur	de normale arbeidsduur bedraagt tenminste 40 uur per week.
Audax	Audax B.V. en/of één van haar werkmaatschappijen in Nederland, die ten aanzien van de arbeidsovereenkomst optreedt als werkgever, in deze Rechtspositieregeling ook als “werkgever” aangeduid. .
Audax Directie	orgaan waarvan de leden zijn belast met het besturen van de vennootschap in de zin van artikel 2:239 e.v. BW. De Audax Directie geeft leiding aan de vennootschap Audax B.V. en haar werkmaatschappijen.
Audax Directeur	De natuurlijke persoon die in dienst is bij Audax, op grond van de statuten van Audax B.V. als statutair directeur is benoemd en in die hoedanigheid belast is met het besturen van Audax B.V. in de zin van artikel 2: 239 e.v. BW.
Bruto periodesalaris	het overeengekomen bruto salaris per aaneengesloten periode van 4 weken volgens de periodekalender. Een periode van 4 weken is gebaseerd op minimaal 160 uur of meer indien de bedrijfsvoering deze vereist.
Directeur	De natuurlijke persoon die in dienst is bij Audax en als zodanig is benoemd en in die hoedanigheid belast is met het leidinggeven aan een werkmaatschappij.
Hoofd Stafdienst	De natuurlijke persoon die in dienst is bij Audax en belast is met het leidinggeven aan een stafdienst en vanuit deze functie rechtstreeks aan de Audax Directie rapporteert.
Jaarsalaris	bruto periodesalaris vermenigvuldigd met dertien (13) + 8% vakantietoeslag in een kalenderjaar.
Kader	Een groep van medewerkers (natuurlijke personen) binnen de organisatie van Audax, die een positie heeft die naar het oordeel van de Audax Directie vanwege de functie-inhoud en plaats in de organisatie van zodanige aard is dat rechtspositionele en arbeidsvoorwaardelijke zaken anders dan in de Audax CAO en wel in de onderhavige Rechtspositieregeling geregeld dienen te worden.

Elementen die een rol spelen bij de beslissing van de Audax directie of een medewerker tot het kader behoort en de onderhavige Rechtspositieregeling van toepassing te verklaren op de arbeidsverhouding:

- De medewerker heeft tenminste een salaris (salarisindeling) in overeenstemming met schaal 13 van de Audax cao;
- De bijdrage aan het resultaat van Audax; hierbij wordt verantwoordelijkheid voor de kosten en de opbrengsten gedragen;
- Het aandeel in de continuïteit en winstgevendheid van de organisatie;
- De bijdrage aan het realiseren van de strategische doelstellingen van Audax;
- het rapportageniveau binnen Audax;
- de bijzondere aard van de positie voor Audax gelet op de vervangbaarheid van de functiehouders in combinatie met de voorgaande aspecten.

De Audax Directie beslist over opname in de RPR.

Kadermedewerker	De individuele medewerker vallend onder de definitie kader.
Manager	De verzamelnaam voor de Audax Directeur, de Directeur en het Hoofd Stafdienst zoals gedefinieerd in deze Rechtspositieregeling.
RPR	De regeling waarin rechtspositionele en de arbeidsvoorwaardelijke zaken voor de manager en het kader zijn vastgelegd. De RPR (Rechtspositieregeling) wordt ook aangeduid met "dit reglement".
Partner	de natuurlijke persoon, niet zijnde de echtgenoot/echtgenote, die zich met de manager heeft gevestigd in een leef/woonsituatie, welke vergelijkbaar is met die van gehuwden en die als zodanig schriftelijk aan het Hoofd P&O kenbaar is gemaakt.
Vakantiejaar	het vakantiejaar is gelijk aan een kalenderjaar.
Vakantiedag	een vakantiedag is gelijk aan 8 uren bij een volledig dienstverband.

Artikel 2 Algemene bepalingen

1. Dit reglement is van toepassing op de manager/kadermedewerker, die door ondertekening van de individuele arbeidsovereenkomst aangeeft akkoord te gaan met de inhoud van dit reglement. De bepalingen in dit reglement, alsmede de overeengekomen wijzigingen daarop, maken integraal onderdeel uit van de individuele arbeidsovereenkomst met de manager/kadermedewerker.
2. Dit reglement vervangt het reglement RPR 2001.

Artikel 3 Huisregels

1. Van de manager/kadermedewerker wordt in zijn functioneren al datgene verwacht wat redelijkerwijs van een goed manager/kadermedewerker mag worden verwacht.
2. De manager/kadermedewerker is zelf verantwoordelijk voor een adequate nakoming c.q. invulling, conform de binnen Audax geldende regels, van de werktijden, omgangsvormen, ziekmelding, klachtenregeling en andere (huis)regels.
3. De bepalingen van het bedrijfsreglement Audax 2011 (intranet Audax) zijn onverkort van toepassing met uitzondering van de in bijlage 1 genoemde artikelen.
4. Andere van toepassing zijnde beleidsregelingen die onverkort van toepassing zijn, zijn in bijlage 3 genoemd en zijn aan manager/kadermedewerker overhandigd.

Artikel 4 Beloning- en bonussysteem

1. De manager/kadermedewerker wordt, wat zijn bruto periodesalaris betreft, ingedeeld in een salarisband (zie bijlage 2). De indeling in een salarisband geschiedt op basis van de functiebeschrijving en de beloning van de functie in de marktsector. De vaststelling van de voor de functie geldende salarisband en de functie-indeling geschieden aan de hand van objectieve criteria en een inzichtelijke methodiek (HAY).
2. Voor indiensttreding en bij benoeming van de manager/kadermedewerker wordt de hoogte van zijn bruto periodesalaris en de bijbehorende salarisband, waarin zijn functie is ingedeeld, meegedeeld. De salarissen worden afgerond op hele euro's.
3. De salarisbanden worden tenminste eenmaal per drie jaar getoetst aan de beloning van gelijkwaardige functies in de marktsector.
4. De ontwikkeling van de manager/kadermedewerker in zijn functie kan aanleiding zijn tot de toekenning van een salarisverhoging binnen de grenzen van de vastgestelde salarisband voor dat betreffende jaar. In het jaarlijkse beoordelingsgesprek zal dit besproken worden.

Deze verhoging wordt door de leidinggevende bepaald aan de hand van de beoordeling van de prestaties van de betrokkene ten opzichte van zijn positie in de salarisband. Het resultaat hiervan wordt vooraf ter goedkeuring voorgelegd aan het Hoofd P&O, die deze afstemt met de Audax Directie.

De verhoging gaat met terugwerkende kracht vanaf periode 1 in.

5. De leidinggevende stelt elk kalenderjaar in samenspraak met de manager/-kadermedewerker de doelstellingen vast die door elk van de managers/kadermedewerkers moet worden behaald. Het behalen van deze vooraf vastgestelde doelen is aanleiding tot het toekennen van een bonus. De doelstellingen worden vooraf ter goedkeuring voorgelegd aan het Hoofd P&O, die deze afstemt met de Audax Directie.

De doelstellingen worden zodanig vastgesteld dat zij in redelijkheid volgens objectieve criteria haalbaar, meetbaar en door de manager/kadermedewerker qua realisatie te beïnvloeden zijn.

Aan het toekennen van een bonus kunnen geen rechten worden ontleend voor de daaropvolgende jaren.

Als er geen doelstellingen zijn afgesproken, wordt er geen bonus uitgekeerd.

6. De bonus voor directeuren in salarisband D bedraagt maximaal 20% van het werkelijk uitbetaalde jaarsalaris van het betreffende bonusjaar. De bonus voor managers in salarisband C en B bedraagt maximaal 15% van het werkelijk uitbetaalde jaarsalaris van het betreffende bonusjaar. Voor de kadermedewerker (salarisband A) bedraagt de bonus maximaal 8% van het werkelijk uitbetaalde jaarsalaris van het betreffende bonusjaar. Indien de kadermedewerker lid is van het managementteam van de werkmaatschappij bedraagt de maximaal te behalen bonus 15%.
7. 50% van de te behalen bonus is gelieerd aan het begroot bedrijfsresultaat van de werkmaatschappij/holding, de overige 50% bestaat uit 3 individuele targets. Uitzondering hierop vormen de Hoofden Stafdiensten of kadermedewerkers van een stafafdeling. Met hen worden 5 individuele targets overeengekomen.
8. Om in aanmerking te komen voor de bonus moet de manager/kadermedewerker minimaal 7 periodes in het betreffende jaar gewerkt hebben. De bonus wordt alleen uitgekeerd als de manager/kadermedewerker op de laatste dag van periode 13 van het betreffende jaar nog in dienst is. Indien in het kader van de jaarlijkse beoordeling (zie hierna artikel 10) een beoordelingsresultaat met score A of B wordt vastgesteld, wordt er geen bonus uitgekeerd.

Artikel 5 Vakantietoeslag

1. De manager/kadermedewerker ontvangt, onverminderd het overige in dit artikel bepaalde, in de vijfde salarisperiode van elk jaar een bruto vakantietoeslag van 8% van 13 maal het bruto periodesalaris. Het bruto periodesalaris van de vijfde periode vormt de berekeningsgrondslag voor de vaststelling van de vakantietoeslag.
2. De berekeningsperiode van de vakantietoeslag betreft de 6e periode van het voorgaande jaar tot en met de 5e periode van het lopende jaar. Over het aantal perioden waarin tijdens berekeningsperiode een dienstverband bestond, wordt de vakantietoeslag berekend.
4. Bij beëindiging van het dienstverband ontvangt de manager/kadermedewerker de vakantietoeslag over de perioden waarover deze nog niet is uitgekeerd, waarbij als basis van de berekening het laatste bruto periodesalaris wordt genomen.

Artikel 6 Vakantie en verlofregeling

1. De manager/kadermedewerker heeft per kalenderjaar recht op 30 vakantiedagen met behoud van salaris. Conform wetgeving worden de toegekende vakantiedagen opgesplitst in wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen. Op fulltime basis bedragen de wettelijke vakantiedagen 20 per jaar. De wettelijke vakantiedagen kennen een vervalt termijn van 6 maanden na het jaar van toekenning. Bovenwettelijke vakantiedagen kennen een vervalt termijn van 5 jaar na het jaar van toekenning.

De manager/kadermedewerker kan alle hem toekomende vakantiedagen naar eigen inzicht opnemen in het betreffende vakantiejaar. Een aaneengesloten vakantieperiode bedraagt maximaal 3 weken. Daarnaast houdt de manager/kadermedewerker bij de opname van de vakantiedagen rekening met de eisen die een goede bedrijfsuitoefening ten behoeve van Audax met zich meebrengt. Vakantierechten moeten zoveel mogelijk worden opgenomen vóór het einde van het lopende vakantiejaar. De manager/kadermedewerker wordt geacht niet meer dan maximaal 40 uur (voor parttimers naar rato) mee te nemen naar het volgende jaar.

2. De manager/kadermedewerker die na de eerste werkdag van het kalenderjaar in dienst treedt, bouwt in dat jaar vakantiedagen op naar rato van de gewerkte normale werkdagen vanaf de aanvang van zijn dienstbetrekking. De manager/kadermedewerker die voor het einde van het kalenderjaar de dienst verlaat, heeft voor dat jaar recht op het aantal vakantiedagen naar rato van het aantal gewerkte normale werkdagen tot aan het einde van het dienstverband. Eventueel te veel genoten vakantiedagen worden bij beëindiging van het dienstverband verrekend met het nog door Audax verschuldigde salaris en/of emolumenten; evenzo worden eventuele nog niet genoten vakantiedagen op geld gewaardeerd, voor zover deze niet opgenomen kunnen worden.

Artikel 7 Buitengewoon verlof

1. Behalve in de gevallen genoemd in de Wet Arbeid en Zorg, wordt extra verlof met behoud van salaris gegeven:
 - a. bij huwelijk van de manager/kadermedewerker 2 dagen;
 - b. bij bevalling van de echtgenote: de dag van de bevalling + de daarop volgende werkdag;
 - c. bij overlijden van:
 - echtgenoot of echtgenote
 - kinderenvan de dag van overlijden t/m de dag van de begrafenis of crematie;
 - d. bij overlijden van aangehuwde kinderen, ouders, en schoonouders: 1 dag;
 - e. bij een dienstjubileum als bedoeld in artikel 18: 1 dag.
2. In het kader van dit artikel wordt de partner met de echtgenoot/echtgenote gelijkgesteld.
3. In situaties waarin dit artikel niet voorziet, kan per geval en in overleg met Audax een regeling worden getroffen.

Artikel 8 Kostenvergoeding/Verhuiskosten

1. De manager/kadermedewerker ontvangt een kostenvergoeding conform de kostenregeling van Audax. Declaraties vinden plaats volgens de richtlijnen van deze regeling.
2. De manager/kadermedewerker ontvangt indien hij daarvoor in aanmerking komt op basis van de daarvoor geldende regeling een mobiele telefoon van Audax. Mobiele telefoons dienen primair voor zakelijk telefoonverkeer gebruikt te worden. Indien fiscale maatregelen ertoe zouden leiden dat het gebruik van de mobiele telefoon op enigerlei wijze wordt belast, zal Audax hieraan gevolg geven. Terzake hiervan heeft de manager/kadermedewerker geen recht op compensatie.
3. Op verzoek van de manager/kadermedewerker stelt de Audax Directie/leidinggevende de manager/kadermedewerker in staat opleidingen en studies te volgen. De kosten die aan deze opleidingen en studies zijn verbonden komen volledig in aanmerking voor vergoeding door Audax, afhankelijk van de relevantie voor de huidige of toekomstige functie. Indien de manager/kadermedewerker tijdens of één jaar na de opleiding/studie op eigen verzoek het dienstverband met Audax beëindigt, betaalt betrokkene 100% van de door Audax betaalde kosten terug. De studiekostenregeling zoals beschreven in het bedrijfsreglement van Audax is van toepassing.

4. De manager/kadermedewerker kan in opdracht van de Audax Directie/naasthogere hiërarchische functionaris een studie/opleiding volgen welke noodzakelijk geacht wordt voor het uitoefenen van de huidige of de toekomstige functie. De vergoeding van de aan deze opleiding verbonden kosten bedraagt 100%. Bij uitdiensttreding is geen terugbetalingsregeling van toepassing.
5. Verhuiskostenregeling: de werkgever kan besluiten de verhuiskostenregeling van toepassing te verklaren indien een manager/kadermedewerker op verzoek van de werkgever dient te verhuizen. De regeling zal op basis van de fiscale richtlijnen worden toegepast.
6. De manager/kadermedewerker die op verzoek van Audax verhuist, ontvangt van Audax een bijdrage voor de dubbele kosten die optreden bij de aankoop van een nieuwe woning terwijl de oude woning nog niet is verkocht, gedurende maximaal 3 maanden. De bijdrage is gemaximaliseerd op € 4.538,00 netto.

Artikel 9 Autoregeling

1. Voor de manager die daarvoor in aanmerking komt, geldt een afzonderlijke autoregeling: de autoregeling Audax.
2. Deze autoregeling wordt aan de manager ter hand gesteld.

Artikel 10 Beoordelingsgesprekken

1. Eenmaal per kalenderjaar voert de betrokken leidinggevende een beoordelingsgesprek met de manager/kadermedewerker.
2. De Audax Directie ofwel het Hoofd P&O geeft richtlijnen voor zowel de procedure als voor de inhoud van de gesprekken.
3. Het Hoofd P&O draagt zorg voor de bewaking van de procedurevoorschriften bij de gesprekken en adviseert de Audax Directie/leidinggevende ten aanzien van de beoordeling van de manager/kadermedewerker.

Artikel 11 Functieverandering

1. Vanuit de visie dat de functie van de manager/kadermedewerker in een veranderende organisatie als Audax aanhoudend aan wijzigingen onderhevig is, kunnen functie-inhoud, taken, positie en verantwoordelijkheden op initiatief van Audax of van de manager/kadermedewerker door de Audax Directie/naasthogere functionaris in overleg worden gewijzigd.

2. In het belang van Audax kan het noodzakelijk zijn dat de manager/kadermedewerker tijdelijk dan wel permanent met een andere functie dan de huidige en/of andere werkzaamheden of taken wordt belast.
De ontwikkeling van de organisatie van Audax alsook de ontwikkeling van de manager/kadermedewerker zelf kan mede aanleiding geven tot functieverandering.
3. In het geval van een functieverandering komt de Audax Directie/naasthogere functionaris in overleg met de manager/kadermedewerker nadere afspraken overeen met betrekking tot de duur en inhoud van de nieuwe functie.
Een eventuele wijziging van de arbeidsvoorwaarden die dan van toepassing is, wordt alsdan overeengekomen.
4. De Audax Directie/naasthogere functionaris behoudt zich het recht voor de manager/-kadermedewerker, bij gebleken en aantoonbare ongeschiktheid voor zijn functie of belangrijke aspecten daarvan of bij aantoonbare verminderde arbeidsprestaties in een andere salarisband in te delen, danwel de indeling in de salarisband aan te passen.
5. In het geval van indeling in een andere lagere salarisband danwel aanpassing van de lagere indeling in de salarisband besluit de Audax Directie/naasthogere functionaris na overleg met de manager/kadermedewerker volgens welke methodiek het salaris wordt afgebouwd op voordracht van het Hoofd P&O.
Bij de afbouw van het salaris wordt een redelijke termijn in acht genomen. Deze termijn bedraagt minimaal een periode van één jaar.

Artikel 12 Collectieve zorgverzekering

Audax biedt de manager/kadermedewerker een vrijwillige collectieve verzekering aan. De manager/kadermedewerker en zijn gezinsleden kunnen zich hiervoor aanmelden. Deelname is niet verplicht.

Informatie over de zorgverzekering is opvraagbaar bij het Service Centrum P&O of terug te vinden op het Intranet van Audax (P&O).

Artikel 13 Arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval

A. Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. Aan de manager/kadermedewerker zal in geval van arbeidsongeschiktheid vanaf de eerste dag tot maximaal 1 jaar na de eerste ziektedag ziekengeld uitgekeerd worden op basis van 100% van het laatstverdiende periodesalaris.

2. Met ingang van het 2^e ziektejaar wordt ziekingeld uitgekeerd op basis van 70% van het laatstverdiende periodesalaris echter niet minder dan het wettelijk minimumloon. Gewerkte uren in het kader van arbeidstherapie of een gedeeltelijke herstelmelding worden tegen 100% van het salaris uitbetaald.
3. Gedurende het 2^e ziektejaar wordt 100% van het laatstverdiende periodesalaris doorbetaald aan de manager/kadermedewerker van wie, in voorkomend geval ook met terugwerkende kracht, objectief op basis van een IVA-keuring is vastgesteld dat hij 80-100% arbeidsongeschikt is en voor wie geen zicht meer is op herstel.
4. WIA: < 35% arbeidsongeschikt
Indien de manager/kadermedewerker na 2 jaar ziekte, na beoordeling door UWV, minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt verklaard, zal Audax zich, voorzover dat binnen haar mogelijkheden ligt, inspannen de manager/kadermedewerker in dienst te houden in eigen of aangepaste werkzaamheden.
5. WIA: IVA
Indien de manager/kadermedewerker na 2 jaar ziekte, na beoordeling door UWV, meer dan 80% arbeidsongeschikt wordt verklaard, ontvangt de manager/kadermedewerker (via het UWV) een IVA-uitkering. Audax zal het 1^e IVA-jaar (3^e ziektejaar) de IVA-uitkering aanvullen tot 85% van het laatstverdiende bruto periodesalaris maar niet verder dan tot het maximum dagloon.
6. WIA: WGA
Indien de manager/kadermedewerker na het 2^e ziektejaar in de WGA komt, verstrekt Audax geen aanvulling.
7. De manager/kadermedewerker heeft geen aanspraken als bovenbedoeld, indien de verhindering tot het verrichten van arbeid voortkomt uit niet functiegebonden activiteiten zoals het werken bij een andere, niet Audax-werkgever en het beoefenen van zeer gevaarlijke sporten.
8. Uitzondering op de in dit artikel bepaalde regelingen kan door de werkgever incidenteel worden gemaakt, indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven.
9. De pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid vindt plaats binnen de fiscale regels. Conform het geldende pensioenreglement vindt premievrije opbouw van pensioen plaats bij arbeidsongeschiktheid (volgens de WIA).

B. WGA-hiaatregeling

1. Audax heeft ten behoeve van haar werknemers een collectieve WGA-hiaatverzekering afgesloten.

2. De premie voor deze verzekering wordt gedeeltelijk betaald door de manager/kadermedewerker en gedeeltelijk door werkgever, waarbij de werkgever de premie boven 1% betaald met een maximum van 0,5%. De manager/kadermedewerker betaalt de rest van de premie. Deze premie wordt met de periodieke salarisbetaling verrekend.

De premie wordt jaarlijks op 1 januari collectief vastgesteld op basis van de op dat moment geldende leeftijden, salarissen en van toepassing zijnde wettelijke bijdragen.

3. Voor nieuwe medewerkers (managers/kadermedewerkers) is premie verschuldigd vanaf het tijdstip van toetreden op basis van de op dat moment van toepassing zijnde gegevens.

C. WIA-excedentregeling

1. In de aanvulling op de uitkering vanaf de maximum dagloongrens tot aan € 6.980,00 bruto per periode is voorzien door een collectieve aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering. Iedere manager/kadermedewerker die een periodesalaris geniet dat hoger ligt dan de maximum dagloongrens per periode is deelnemer.
2. De verzekering wordt afgesloten voor het gedeelte van het periodesalaris, dat ligt boven de maximum dagloongrens tot een maximum van € 6.980,00 bruto per periode. De vakantietoeslag over dit gedeelte van het brutosalaris wordt niet in de aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering opgenomen.
3. De hoogte van de uitkering bedraagt 80% van het in het vorige lid genoemde gedeelte van het brutosalaris. De hoogte van de uitkering wordt bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (WIA-volgend) naar rato vastgesteld.
4. De duur van de uitkering loopt zolang de manager/kadermedewerker volledig of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, én uiterlijk tot het bereiken van de 65-jarige leeftijd.
5. Premiebetaling:
De premie die bij normale acceptatie wordt vastgesteld (100%), zal door de werkgever worden betaald.
6. Indien voor de manager/kadermedewerker de premie door de verzekeraar wordt verhoogd vanwege verhoogd risico, zal de normale premie door de werkgever worden betaald en de premie-opslag vanwege verhoogd risico door de manager/kadermedewerker.

Weigering deelname door verzekeraar/verhoogde premie/uitsluiting:

Indien de verzekeraar de manager/kadermedewerker uitsluit dan wel een verhoogd premieaanbod doet dat onacceptabel is voor de manager/kadermedewerker, staat het de manager/kadermedewerker vrij een persoonlijke verzekering af te sluiten. De werkgever stelt in dat geval de normale premie ter beschikking aan de manager/kadermedewerker. De werkgever zal slechts tot uitbetaling van het bedrag overgaan, nadat de betrokken manager/kadermedewerker hem inzage heeft gegeven in de persoonlijk afgesloten verzekering.

7. Deelname manager/kadermedewerker:

- Indien een manager/kadermedewerker geen prijs stelt op deelname kan hij geen andere rechten doen gelden, noch kan dit andere verplichtingen voor de werkgever inhouden.
- Indien de manager/kadermedewerker geen prijs stelt op deelname omdat hij:
 - zelf al een dergelijke verzekering heeft lopen
 - of
 - zelf privé een dergelijke verzekering wil afsluiten

dan zal de werkgever 50% beschikbaar stellen van de premie, die de werkgever zou betalen bij deelname aan de collectieve verzekering.

8. Einde deelname:

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal de deelname aan de aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering worden beëindigd, maar indien de manager/kadermedewerker de wens te kennen geeft te willen deelnemen en de premiebetaling voor zijn rekening neemt, zal de werkgever hierin bemiddelen. Echter indien een manager/kadermedewerker een uitkering van de verzekering ontvangt, zal deze doorlopen zolang de WIA (of eventueel WAO) duurt.

D. Suppletieregeling

1. De suppletieregelingen zoals genoemd onder A, B en C van dit artikel eindigen op de 1e dag van de periode waarin de manager/kadermedewerker met (pre)pensioen gaat.
2. De suppletieregelingen van dit artikel zijn niet van kracht indien derden aansprakelijk gesteld kunnen worden voor het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid en een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving kan worden gedaan.
3. Indien de manager/kadermedewerker zijn recht op een te ontvangen schadevergoeding overdraagt aan de werkgever, zal de werkgever bij voorschot de suppletie, waarop de manager/kadermedewerker conform dit artikel recht heeft, uitkeren. De op deze wijze door de manager/kadermedewerker genoten voorschotten zullen worden verrekend met wat de werkgever van de derde(n) als schadevergoeding ontvangt.

Artikel 14 Uitkering bij overlijden

1. Indien de manager/kadermedewerker overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een netto overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan 3x het rechtens geldend bruto periodesalaris over de maand van overlijden.
2. Op de overlijdensuitkering wordt door Audax in mindering gebracht wat de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de manager/kadermedewerker toekomt als gevolg van een wettelijke uitkering in het kader van ZW, WW of WIA.
3. Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:
 - a. de langstlevende der echtgenoten of partners, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
 - b. bij afwezigheid van een echtgenoot of partner: de wettige of natuurlijke kinderen;
 - c. indien er geen nagelaten betrekkingen zijn als in dit artikel genoemd, zullen de in dit artikel bedoelde uitkeringen tegen kwijting worden betaald aan een derde indien deze hiervoor door de overledene is aangewezen.
4. Onder rechtens geldend salaris wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten bruto periodesalaris, vermeerderd met toeslagen (gemiddelde van de drie aaneengesloten en direct daaraan voorafgaande perioden) voor zover deze beloningen niet een incidenteel karakter hebben gedragen, evenals vakantietoeslag.

Artikel 15 Collectieve ongevallenverzekering

1. Voor de manager/kadermedewerker van Audax is een collectieve ongevallenverzekering afgesloten. De verschuldigde premie voor deze verzekering komt geheel voor rekening van Audax.
2. De ongevallenverzekering geldt 24 uur per dag, ook in het weekend, buiten werktijd en tijdens vakantie en arbeidsongeschiktheid. De verzekering is over de gehele wereld van kracht.
De manager/kadermedewerker is niet verzekerd gedurende de tijd dat hij bij een andere niet-Audax-werkgever, werkt.

Artikel 16 Pensioenregeling

De pensioenregeling (verzekerde regeling) van Audax is ondergebracht bij Nationale Nederlanden. De manager/kadermedewerker betaalt voor het ouderdomspensioen 5,25% pensioenpremie van de pensioengrondslag. Het opbouwpercentage is 1,75% (voorwaardelijk geïndexeerd middelloon). De maximale pensioengrondslag bedraagt € 75.000,-. De franchise voor 2013 bedraagt € 14.685,-.

Artikel 17 Uitkering bij pensionering

1. Bij pensionering ontvangt de manager/kadermedewerker op de dag van zijn pensionering een uitkering:
 - bij een diensttijd van 10 jaar: $\frac{1}{4}$ bruto periodesalaris netto uitgekeerd
 - bij een diensttijd van 20 jaar: 1 bruto periodesalaris netto uitgekeerd
 - bij een diensttijd van 30 jaar: $1\frac{1}{2}$ bruto periodesalaris netto uitgekeerd
 - bij een diensttijd van 40 jaar: 2 bruto periodesalarissen netto uitgekeerd.
2. Bij wijziging van de fiscale wetgeving behoudt Audax zich het recht voor de hoogte van de uitkeringen aan te passen.

Artikel 18 Uitkering bij dienstjubileum

1. Bij dienstjubilea geldt dat voor de bepaling van de diensttijd de duur van aaneengesloten dienstbetrekkingen met één of meer werkmaatschappijen van Audax bijeen wordt geteld.
2. De jubileumgratificatie bedraagt bij:
 - een dienstjubileum van $12\frac{1}{2}$ jaar: $\frac{1}{4}$ bruto periodesalaris waarop wettelijke inhoudingen plaatsvinden
 - een dienstjubileum van 25 jaar: 1 bruto periodesalaris netto uitgekeerd
 - een dienstjubileum van 40 jaar: 2 bruto periodesalarissen netto uitgekeerd.
3. Bij wijziging van de fiscale wetgeving behoudt Audax zich het recht voor de hoogte van de uitkeringen aan te passen.

Artikel 19 Opzegtermijn

De opzegtermijn bedraagt altijd 2 betalingsperioden voor de manager/kadermedewerker en 4 betalingsperioden voor de werkgever, tenzij het Burgerlijk Wetboek een langere periode bepaalt. Opzegging vindt plaats tegen het einde van een periode.

Artikel 20 Bestuurdersaansprakelijkheid

1. Ten behoeve van de Audax Directeur of Directeur (statutair) die een arbeidsovereenkomst heeft met Audax is er een aansprakelijkheidsverzekering afgesloten.
2. Voor de voorwaarden wordt verwezen naar de verzekeringsovereenkomst die ter inzage ligt bij F&A Holding.

Artikel 21 Geheimhouding

De manager/kadermedewerker is gehouden tot absolute geheimhouding omtrent alles wat hem tengevolge van zijn dienstverband bekend is en/of wordt en waarvan hij het vertrouwelijk karakter kan of behoort te begrijpen, zoals omtrent de organisatie en inrichting van het bedrijf, gegevens over cliënten, informatie over offertes en over de produkten. Deze verplichting geldt zowel gedurende het dienstverband als na beëindiging daarvan.

Artikel 22 Concurrentiebeding

1. Het is de manager/kadermedewerker verboden om zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Audax gedurende een tijdvak van 12 maanden, te rekenen vanaf het moment waarop de dienstbetrekking eindigt, in dienst te treden van of werkzaamheden te verrichten voor, danwel zich direct of indirect financieel te interesseren bij enige natuurlijke of rechtspersoon die activiteiten ontplooit, die redelijkerwijs geacht kunnen worden concurrerend te zijn met activiteiten van tot Audax behorende ondernemingen.

Deze toestemming wordt slechts onthouden indien naar het oordeel van Audax hiervan voor Audax of enig onderdeel daarvan ernstige schade te verwachten is.

2. Dit verbod vervalt wanneer Audax wegens de wijze waarop de dienstbetrekking is beëindigd schadeloos is geworden of indien de manager/kadermedewerker door Audax wordt ontslagen en de oorzaak van het ontslag de manager/kadermedewerker naar het oordeel van Audax niet kan worden verweten.
3. Bij overtreding van het bovengenoemde verbod verbeurt de manager/-kadermedewerker ten behoeve van Audax zonder enige ingebrekestelling een onmiddellijk opeisbare boete van € 454,00 voor elke dag dat de overtreding duurt, onverminderd het recht van Audax vergoeding te vorderen van de werkelijk geleden schade.

4. Indien de toestemming ingevolge lid 1 wordt onthouden en de inkomsten uit arbeid dan wel uit hoofde van sociale verzekeringswetten (WW, ZW, AAW, WIA) die de manager/kadermedewerker zich verwerft na beëindiging van deze arbeidsovereenkomst, tengevolge van het verbod als bedoeld in lid 1 van dit artikel aantoonbaar - d.w.z. ten genoegen van Audax aantoonbaar - minder bedragen dan het bij Audax laatstelijk genoten bruto periodesalaris, zal de manager/kadermedewerker van Audax met in achtneming van sub b van dit lid, per periode een aanvullende uitkering ontvangen tot het niveau van het bij Audax laatstelijk genoten bruto periodesalaris.

De bruto aanvullende uitkering zal evenwel ten hoogste de helft van het door de manager bij Audax laatstelijk genoten bruto periodesalaris bedragen en zal maximaal over een periode van 12 maanden, te rekenen vanaf het moment van de beëindiging van de dienstbetrekking, worden verleend.

Deze aanvullende uitkering is niet verschuldigd indien de manager/kadermedewerker wegens de wijze waarop de dienstbetrekking is beëindigd schadeloos is geworden of indien de oorzaak van het ontslag de manager/kadermedewerker kan worden verweten.

Artikel 23 Teruggaveplicht

Alle notities, memoranda, documenten, dossiers en andere materialen zowel als goederen die verband houden met de onderneming van Audax en die door de manager/kadermedewerker gedurende het dienstverband worden ontvangen, ter beschikking worden gesteld of aan hem zijn gericht, blijven in eigendom toebehoren aan Audax en dienen na beëindiging van het dienstverband, dan wel bij ziekte of non-activiteit van langer dan 3 maanden achtereen, onmiddellijk aan Audax te worden teruggegeven.

Artikel 24 Industriële en intellectuele eigendommen/Octrooi

1. Alle rechten op de uitvindingen van de manager/kadermedewerker die voortvloeien uit een hem door Audax verstrekte opdracht en de rechten op uitvindingen van de manager/kadermedewerker gedaan met behulp van middelen waarover hij slechts uit hoofde van zijn functie beschikte, komen toe aan Audax.

De manager/kadermedewerker wordt geacht voor bedoelde uitvindingen en octrooi-reeds in zijn salaris een passende vergoeding te hebben ontvangen.

2. Indien Audax voor een uitvinding, als bedoeld onder lid 1 octrooi of een ander industrieel eigendomsrecht aanvraagt, zal deze ervoor zorg dragen dat de manager/kadermedewerker als uitvinder in het octrooi wordt vermeld in overeenstemming met artikel 12a van de Rijksoctrooiwet. Dit geldt voor industriële eigendomsrechten in alle landen waar ondernemingen die tot het Audax-concern behoren, gevestigd zijn. Indien Audax geen octrooi aanvraagt, is de manager/kadermedewerker in principe vrij om zelf in een of meer landen octrooi of een ander industrieel eigendomsrecht aan te vragen. Hij dient echter wel Audax van te voren daarvan in kennis te stellen.
3. Voor rechten op uitvindingen van de manager/kadermedewerker die niet onder lid 1 vallen, dient per geval een aparte regeling te worden getroffen.
4. Het auteursrecht van werken, die in de zin van de Auteurswet door de manager/kadermedewerker tot stand zijn gebracht, alsmede de rechten op andere intellectuele eigendom die tijdens de uitoefening van zijn functie tot stand zijn gebracht, komen toe aan Audax, tenzij anders is overeengekomen.

Artikel 25 Nevenfuncties

Voor het bekleden van betaalde of onbetaalde nevenfuncties is vooraf goedkeuring van de Audax Directie vereist. De manager/kadermedewerker mag geen nevenfuncties bekleden, waarvan de manager/kadermedewerker redelijkerwijs mag vermoeden dat, gezien de tijd die deze nevenfunctie vergt danwel anderszins, bij uitoefening daarvan conflicterend belang met zijn functie bij Audax ontstaat of waarbij hij vertrouwelijke informatie uit hoofde van zijn functie zou kunnen gebruiken.

Artikel 26 Overplaatsing

1. Bij het aangaan van de individuele arbeidsovereenkomst wordt de standplaats van de manager/kadermedewerker bepaald. Verandering van standplaats zal tussen Audax en de manager/kadermedewerker overeengekomen dienen te worden.
2. Bij overplaatsing binnen Nederland kan de noodzaak tot verhuizen geen reden zijn voor weigering van de overplaatsing. Wel zal zoveel mogelijk rekening worden gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de manager/kadermedewerker.

Artikel 27 Slotbepalingen

1. Dit reglement treedt in werking met ingang van maart 2013. Het reglement RPR 2001 komt hiermee te vervallen.

Eventuele wijzigingen en/of aanvullingen op dit reglement worden schriftelijk medege-deeld aan de manager/kadermedewerker en worden van kracht na overleg met de manager/kadermedewerker.

Bijlage 1: Bedrijfsreglement

Onderstaande artikelen uit het bedrijfsreglement Audax (2011) zijn niet van toepassing op de medewerkers die vallen onder de rechtspositieregeling.

Hoofdstuk A: artikel 3, vergoeding maaltijd- en consumptiekosten

Hoofdstuk B: artikel 1, ATV-inroostering

Hoofdstuk B: artikel 3, regeling variabele werktijden Operationeel Personeel

Hoofdstuk B: artikel 4, regeling werknemers team Kranten

Hoofdstuk C: artikel 3, bonus/malussysteem ziekteverzuim

Hoofdstuk C: artikel 4, bedrijfskleding

Hoofdstuk C: artikel 5, persoonlijke beschermingsmiddelen

Hoofdstuk C: artikel 10, veiligheidsschoenen

Bijlage 2: Salarisband

JAARSALARIS IN EURO'S			
	MIN	MID	MAX
A	€ 43.627,00	€ 54.346,00	€ 70.663,00
B	€ 54.346,00	€ 67.723,00	€ 81.099,00
C	€ 65.050,00	€ 86.459,00	€ 107.881,00
D	€ 86.459,00	€ 115.913,00	€ 145.353,00
E	€ 123.931,00	€ 169.435,00	€ 214.953,00

PERIODESALARIS IN EURO'S			
	MIN	MID	MAX
A	€ 3.107,00	€ 3.871,00	€ 5.033,00
B	€ 3.871,00	€ 4.824,00	€ 5.776,00
C	€ 4.633,00	€ 6.158,00	€ 7.684,00
D	€ 6.158,00	€ 8.256,00	€ 10.353,00
E	€ 8.827,00	€ 12.068,00	€ 15.310,00

Bijlage 3 Beleidsregelingen

Onderstaande beleidsregelingen zijn aan de manager/kadermedewerker uitgereikt en onverkort van toepassing.

- Antipornobeleid
- Audax en mededinging
- Autoregeling 2013
- Bedrijfsreglement Audax
- Beleid ongewenste omgangsvormen
- Huishoudelijk Reglement Audax
- Internet- en emailbeleid
- Kostenvergoedingenbeleid
- Mobiele telefoonregeling 2013