

Optare Wageningen Research

'Je arbeidsvoorwaarden op maat'

Stichting Wageningen Research stelt je in staat je arbeidsvoorwaardenpakket gedeeltelijk zelf samen te stellen. Je bepaalt zelf of het voor jou aantrekkelijk is geld of verloftijd anders in te zetten dan standaard is geregeld.

De gemaakte keuzes hebben uitsluitend betrekking op het lopende kalenderjaar en moeten dus ieder jaar weer opnieuw worden gemaakt.

Je keuzes hebben gevolgen voor je salaris en/of je aantal verlofuren. Je kunt elk jaar vanaf februari tot begin november je keuzes maken met behulp van de "tegel" Optare in My HR en zo je eigen arbeidsvoorwaardenpakket samenstellen.

Gemaakte keuzes kunnen niet met terugwerkende kracht ingaan.

Wie kan gebruik maken van Optare WR?

Alle werknemers van **W**ageningen **R**esearch, die een arbeidsovereenkomst hebben met een vast of tijdelijk dienstverband en voltijd of deeltijd werken én een vast salaris hebben.

Werknemers zonder arbeidsverplichting, oproepkrachten, stagiairs, uitzendkrachten etc. kunnen helaas *niet* deelnemen.

Bij *meerdere arbeidsrelaties* met WR worden de salarissen bij elkaar opgeteld. Deze optelsom is het salaris waarmee wordt gerekend voor Optare WR.

Bij een arbeidsrelatie met Wageningen Research én met Wageningen University kun je één of meer keuze(s) maken in twee verschillende systemen. Het is het niet mogelijk dit geautomatiseerd te combineren.

Werknemers die gebruik maken van de 30% regeling kunnen vanwege fiscale spelregels uitsluitend verlofuren als bron inzetten.

Hoe werkt Optare WR?

In Optare WR zet je geld of tijd in (= bron) om er iets anders voor terug te ruilen (= doel).

Hieronder een overzicht van de combinaties van bronnen en doelen.

bronnen	verlofuren	salaris of vaste toelagen	vakantie-uitkering	eindejaarsuitkering
doelen				

Sabbatical leave	X			
Verlenging ouderschapsverlof	X			
Studieverlof	X			
Extra verlofuren*		X	X	X
Vakbondscontributie	X	X	X	X
Fiets/elektrische scooter	X	X	X	X
Aanvulling reiskostenvergoeding	X	X	X	X
Extra salaris	X			

- *Het aankopen van extra verlof is op grond van fiscale regelgeving gemaximeerd tot 10% van de overeengekomen arbeidsduur. (dat is voor WR-werknemers met een fulltime functie gesteld op 180 uur. Voor deeltijders geldt dit naar rato van de arbeidsduur, evenals voor werknemers die gedurende het keuzejaar in dienst treden).*
- *Het inzetten van compensatie-uren is al sinds Optare 2013 niet toegestaan.*

Vragen

Heb je vragen over Optare en/of de salarisbetaling? Kijk dan eerst bij de veelgestelde vragen op Intranet. Of neem contact op via hr.servicedesk@wur.nl of via (0317-4) 81111.

bronnen

Om extra arbeidsvoorwaarden te ontvangen, moet je andere arbeidsvoorwaarden geheel of gedeeltelijk inleveren.

Deze bronnen zijn:

- salaris
- vaste toelagen
- vakantie-uitkering
- verlofuren (*inzet van compensatie-uren is vanaf 2013 niet langer toegestaan*)
- eindejaarsuitkering

salaris/vaste toelagen

Het inzetten van bruto salaris en/of vaste toelagen ten behoeve van een Optare-doel wordt in de betreffende salarisverwerkingsmaand, waarin de keuze wordt gemaakt, door de personeels- en salarisadministratie verwerkt.

Salaris kun je inzetten tot je inkomen het wettelijk minimum loon bereikt. In de Optaremodule wordt gerekend met € 1.578,00 per maand (= *stand 1 januari 2018*) op voltijdbasis. Je levert een gedeelte van je bruto salaris of vaste toelagen per maand in.

Levert het gestelde maximum van 36 verlofuren niet voldoende op om een fiets aan te schaffen, wordt er in dit geval een uitzondering gemaakt en mag je meer verlofuren (met een maximum van 72 uur) inzetten om het gewenste bedrag te bereiken. Bedenk daarbij wel dat het minimum aantal verlof-uren (= 4x de met jou overeengekomen arbeidsduur per week) niet mag worden aangetast.

vakantie-uitkering

Vakantiegeld kun je inzetten voor zover de minimum vakantie-uitkering volgens de CAO- WR in stand blijft. Dit is € 172,00 per maand op voltijdbasis. (stand 1 januari 2018)

Je kunt je vakantie-uitkering eenmaal per jaar inzetten. Het door je gekozen bedrag wordt in één keer ingehouden op je vakantie-uitkering in de maand mei. Voorwaarde daarbij is wel dat je je Optare-keuze dan hebt gemaakt vóór de maand mei.

eindejaarsuitkering

Je kunt je eindejaarsuitkering 1x per jaar inzetten. De verrekening van deze inzet zal in december plaatsvinden.

verlofuren

Per keuzejaar moet je minimaal 144 vakantie-uren (4 weken van 36 uur) reserveren voor vrije tijd of vakantie (volgens CAO-WR). Voor deeltijdwerknemers geldt dit minimum naar rato.

Je kunt **maximaal 72** verlofuren inzetten voor Optare. (*Met Verlofuren wordt bedoeld uitsluitend vakantie-uren. Compensatie-uren mogen al vanaf 1 januari 2013 niet meer worden ingezet.*)

De ingezette verlofuren worden in de keuzemaand van het betreffende boekjaar van het verlofgoed afgeschreven.

Maximaal 36 verlofuren voor geld

Voor doelen waar je verlof wordt omgezet in een geldelijke waarde (bijvoorbeeld extra reiskostenvergoeding of extra salaris) kun je maximaal 36 verlofuren inzetten. De overige 36 verlofuren kun je eventueel nog inzetten voor bijvoorbeeld sabbatical leave, verlenging ouderschaps- of studieverlof.

0,681% bruto maandsalaris per uur

Bij het inzetten van verlofuren ontvang je per uur 0,681% van je bruto maandsalaris. Als bruto maandsalaris geldt je salaris van januari van het keuzejaar bij volledige werktijd. Als je later in het jaar in dienst treedt, dan geldt het bruto salaris van de dan geldende verwerkingsmaand.

doelen

Door één of meerdere bronnen in te zetten, kun je bepaalde arbeidsvoorwaarden (extra) ontvangen.

Deze doelen zijn:

- **a:** extra verlofuren (op te nemen in het keuzejaar)
- **b:** extra verlof ná het keuzejaar
 - sabbatical leave
 - ouderschapsverlof
 - studieverlof
- **c:** extra salaris
- **d:** fiscaal aantrekkelijke regelingen
 - (elektrische) fiets of elektrische scooter
 - aanvulling reiskostenvergoeding
 - vakbondscontributie

a: extra verlof in het keuzejaar

Door het inzetten van je salaris, en/of vakantie- en/of eindejaarsuitkering ontvang je extra verlofuren voor het keuzejaar. Op grond van fiscale regelgeving is het aantal extra verlofuren beperkt tot 10% van de met jou overeengekomen arbeidsduur. *(dat is voor WR werknemers met een fulltime functie gesteld op 180 uur. Voor deeltijders geldt dit naar rato van de arbeidsduur)* Tevens geldt dat je salaris en/of vakantie-uitkering niet onder het wettelijk minimumloon (per 1 januari 2018: € 1578,00) mag komen. De extra verlofuren **moet** je in het keuzejaar opnemen.

b: extra verlof ná het keuzejaar

Voor het sparen voor een langdurig verlof, dat je ná het keuzejaar wilt opnemen, bestaat een maximum van 72 verlofuren per jaar. Verder gelden aanvullende eisen. Zo kun je het verlof uitsluitend gebruiken voor sabbatical leave, verlenging ouderschapsverlof en verlenging studieverlof. Ook geldt een minimale en maximale spaarperiode.

In het jaar dat je het langdurig verlof opneemt, kun je de opgespaarde periode nog verlengen.

Verlengingsmogelijkheden:

- voor sabbatical leave opgespaarde verloftegoeden uit de Spaarvariant van de CAO-WR (artikel 4.1.1 lid 2);
- het omzetten van salaris, vaste toelagen en/of vakantie- en/of eindejaarsuitkering van dat jaar in verlof;
- het verlof (door inzet van verlofuren).

sabbatical leave

Sabbatical leave is een langere verlofperiode waarbinnen je aandacht besteedt aan je eigen inzetbaarheid (employability). Je neemt dus verlof om fysiek en/of geestelijk op te laden, of om je creativiteit en inspiratie een nieuwe impuls te geven.

Je kunt maximaal 7 jaren compensatie-uren sparen volgens de Spaarvariant van de CAO WR (artikel 4.1.1 lid 2). Met Optare WR kun je 72 verlofuren per jaar extra sparen. Je moet de Spaarvariant wel inzetten voor sabbatical leave.

Maak zelf afspraken met je leidinggevende over sabbatical leave; wanneer neem je het op, wanneer bent je weer terug, wat doen we met achterblijvende werkzaamheden, enzovoorts. Deze afspraken moeten van tevoren schriftelijk worden vastgelegd.

vereisten voor sabbatical leave:

- je neemt deel aan of begint met de Spaarvariant van de CAO-WR (artikel 4.1.1 lid 2,). Je hebt met je leidinggevende afgesproken het opgespaarde verlof voor sabbatical leave te bestemmen. Deze afspraak ligt schriftelijk vast;
- je neemt het opgespaarde verlof gelijk met je sabbatical leave op;
- je spaart maximaal 72 extra verlofuren. Het wettelijk minimum aantal vakantie-uren (144 op voltijdbasis) moet over het keuzejaar intact blijven. Bij deeltijdwerk is het minimum aantal uren evenredig minder.

Bij uitdiensttreding tijdens de spaarperiode gelden de 'uitdiensttredingsregels' voor verlofuren uit de CAO-WR (artikel 4).

Meer informatie over sabbatical leave vind je in de 'Spaarvariant van de CAO-WR'(artikel 4.1.1 lid 2).

ouderschapsverlof

Voor verlenging van ouderschapsverlof kun je maximaal 72 verlofuren per jaar sparen gedurende minimaal 1 jaar en maximaal 3 jaar. Je geeft van te voren aan hoeveel verlofuren je wilt sparen en over welke aaneengesloten periode (1, 2 of 3 jaar).

Meer informatie over ouderschapsverlof vind je in de 'CAO-WR (artikel 4.3.1 lid 4)'

studieverlof

Voor verlenging van studieverlof kun je maximaal 72 verlofuren per jaar sparen gedurende minimaal 1 jaar en maximaal 3 jaar. Je geeft van tevoren aan hoeveel verlofuren je wilt sparen en over welke aaneengesloten periode (1,2 of 3 jaar). Je kunt opnieuw van deze mogelijkheid gebruik

maken, als je je studieverlof hebt genoten. Dit studieverlof is een aanvulling op het studieverlof dat aan je kan worden verleend op grond van de Scholingsstimuleringsregeling. Dat verlof is bestemd voor een studie of opleiding die het functioneren nu en in de toekomst bevordert of met de eigen loopbaanontwikkeling te maken heeft.

c: extra salaris

Je kunt maximaal 36 verlofuren per kalenderjaar inzetten voor extra salaris. De uitbetaling van deze verlofuren is in de keuzemaand.

Door het inzetten van maximaal 36 verlofuren creëer je extra capaciteit voor de werkgever. Dit onderstreept het belang dat zowel deze keuze als de wijze waarop deze extra tijd wordt ingevuld, met je leidinggevende overeengekomen moet worden.

d: fiscaal aantrekkelijke regelingen

Met deze regelingen kun je een belastingvoordeel behalen en het inzetten van bronnen voordelig maken. Je kunt verlofuren (maximaal 36 per kalenderjaar) inzetten, maar ook salaris, en/of vaste toelagen, en/of vakantie-uitkering, en/of eindejaarsuitkering. De bruto waarde van deze bronnen kun je als netto bedrag inzetten. Je betaalt over de ingezette bronnen dan geen loonheffing.

In Optare WR zijn de volgende fiscale vrijstellingsmogelijkheden opgenomen:

- (elektrische) fiets of elektrische scooter
- aanvulling reiskostenvergoeding
- vakbondscontributie

Fiets of elektrische scooter

Bij de keuze voor een fiets dien je al direct de factuur bij te voegen. Als je van plan bent om verlofuren als bron in te zetten voor de uitruil van een fiets is het aan te bevelen om dit eerst te overleggen met je leidinggevende. Jouw kortere verlof (en dus langere aanwezigheid) is immers van invloed op de bedrijfsvoering. Je leidinggevende mag deze keuze dan ook op die grond afkeuren. Als je uitsluitend geldbronnen (salaris, toelagen, VU of EJU) inzet, is er geen reden voor een afkeuring.

WR biedt je een maximale vergoeding van € 1250,- (incl. BTW) om een fiets aan te schaffen. In dit bedrag is begrepen een tegemoetkoming voor accessoires zoals fietssloten, regenkleding, kinderzitjes en een fietsverzekering.

Bij aankoop schiet je het bedrag voor. Na het maken van je keuze (inclusief de factuur) wordt het totaalbedrag in één keer op je rekening gestort. Dit gebeurt zo mogelijk bij de eerstvolgende salarisbetaling.

Inzet verlof

Hiervoor geldt dat je gedurende het keuzejaar in beginsel* maximaal 36 verlofuren per kalenderjaar inzet.

Als je een keuze maakt voor een fiets en deze uitruilt voor verlof, bruto salaris, vakantie-uitkering of eindejaarsuitkering, betaal je daarvoor geen loonheffing.

Let op: Aanschaf van uitsluitend accessoires zonder fiets worden in deze regeling **niet** gehonoreerd. Je bent volgens de regeling ook zelf verantwoordelijk voor het onderhoud van je fiets. Dat houdt in dat je niet een fiets voor een minimaal bedrag kunt aanschaffen en vervolgens een meerjarig onderhoudscontract onderbrengt in dezelfde in te leveren factuur. De aankoop van een tweedehands (elektrische) fiets of elektrische scooter bij een erkende Nederlandse leverancier is wel toegestaan.

** mochten je 36 verlofuren niet voldoende zijn om het gewenste bedrag te bereiken, wordt in dit geval toegestaan dat je zoveel verlofuren meer inzet totdat het gewenste bedrag wordt behaald (met een maximum van 72 verlofuren). Bedenk daarbij wel dat het minimum aantal verlof-uren (= 4x de met jou overeengekomen arbeidsduur per week) niet mag worden aangetast.*

duurder

Let op: je kunt een fiets aanschaffen die duurder is dan € 1250,-. Dan geniet je geen fiscaal voordeel over het extra bedrag, het meerbedrag wordt niet uitbetaald.

Tegenwaarde verlofuren

Om de tegenwaarde van de uit te ruilen verlofuren te berekenen zal het bruto salaris van de maand januari van het keuzejaar als berekeningsgrondslag gelden. Voor werknemers die gedurende het keuzejaar in dienst komen, geldt het bruto salaris van de maand van indiensttreding.

1x in 36 maanden

Je kunt deze regeling maar één keer per 36 maanden kiezen. Als je dus korter geleden dan 36 maanden een fiets hebt aangeschaft onder de geldende spelregels van Optare, kun je dit doel deze keer dus niet kiezen! Als de oude fietsregeling is verlopen, kun je weer aan een nieuwe regeling meedoen.

De factuur van de fiets of elektrische scooter, die afkomstig moet zijn van een bij de Nederlandse Kamer van Koophandel ingeschreven bedrijf, moet gedateerd zijn in het keuzejaar.

Meer informatie over het fietsplan vind je in de 'toelichting Vrije Vergoeding Fiets WR'.

Aanvulling reiskostenvergoeding

Deze keuzemogelijkheid stelt je in staat een onbelaste aanvulling op je reiskostenvergoeding te ontvangen volgens de 'Uitvoeringsregeling Verplaatsingskosten Wageningen UR'. Deze regeling keert n.l. niet de maximale, wettelijk toegestane vergoedingen uit. Met deze aanvulling kun je wel de maximale belastingvrije vergoeding ontvangen (zie artikel 4 van de 'regeling Vrije Vergoeding (aanvulling) Reiskosten WR').

Je ontvangt maximaal de wettelijk vastgestelde maximum jaarvergoeding, minus de vergoedingen die je al ontvangt uit de bestaande verplaatsingskostenregeling. De bedragen zijn afhankelijk van je reisafstand en het aantal reisdagen per week.

De keuze(s) word(t)en nooit met terugwerkende kracht geëffectueerd.

Echter: als je bijvoorbeeld kiest voor extra reiskostenvergoeding, dan zal het totale bedrag waarop je dat jaar recht hebt, worden verdeeld over de resterende maanden van het jaar. Je voordeel blijft dus op jaarbasis hetzelfde.

Meer informatie over de reiskostenvergoeding kun je vinden in de 'regeling Vrije Vergoeding (aanvulling) Reiskosten WR'.

Belastingvrije vergoeding Vakbondscontributie

Als je kunt aantonen dat je vakbondslid bent (middels een kopie van een bankafschrift) kun je door inzet van de bron "verlof, bruto salaris, vaste toelagen, vakantie-uitkering of eindejaarsuitkering" van de werkgever maandelijks een onbelaste vergoeding voor de door jou betaalde vakbondscontributie ontvangen.

Voorwaarden belastingvrije vergoeding Vakbondscontributie

De belastingvrije vergoeding voor de Vakbondscontributie is afhankelijk van de door jou betaalde contributie en wordt maandelijks uitbetaald bij je salaris.

De werkgever bewaart de bewijzen van jouw betaling van de vakbondscontributie in zijn administratie.

Fiscale gevolgen en gevolgen sociale zekerheid

Bijna alle keuzes waarbij je geld ruilt voor tijd of andersom, hebben fiscale en sociale verzekeringsgevolgen.

fiscaal aantrekkelijke regelingen

Het inzetten van salaris, en/of vaste toelagen, en/of vakantie-en/of eindejaarsuitkering voor fiscaal aantrekkelijke regelingen, leidt tot een lager bruto inkomen en daarmee tot lagere premies voor sociale zekerheid. Je loopt daarmee het risico een lagere werkloosheids- of arbeidsongeschiktheidsuitkering te ontvangen als dit binnen een half jaar respectievelijk een jaar na inzet aan de orde is. Gevolgen van keuzes voor de pensioengrondslag zijn er niet. **Let op!** Dit zou wel kunnen bij gebruik van de 30% regeling.

Als je **verlofuren als bron** inzet **voor extra inkomen**, dan zal dat worden aangemerkt als loon voor de heffing van loonheffing en premies sociale verzekeringen. Het extra inkomen zal in de vorm van een toeslag worden uitbetaald. Deze toeslag wordt niet opgenomen in de grondslagen voor salarisgerelateerde uitkeringen, zoals vakantie-uitkering, eindejaarsuitkering, toelage onregelmatige dienst en overwerkvergoeding, maar zal **wel** worden opgenomen in de pensioengrondslag.

Kijk regelmatig op intranet: [Weten en regelen](#) → [Arbeidsvoorwaarden](#) -> [Optare](#) voor eventuele aanpassingen van de gevolgen op grond van eventuele wetswijzigingen.

gevolgen bij arbeidsongeschiktheid, buitengewoon verlof of beëindiging dienstverband

Arbeidsongeschiktheid en buitengewoon verlof

Bij arbeidsongeschiktheid en gedeeltelijk buitengewoon verlof wijzigen je Optare-afspraken en je (eventueel aangepaste) salaris in principe niet. Bij volledig buitengewoon verlof zonder behoud van salaris wordt je deelname aan Optare WR nader bepaald, of vindt er voorafgaand aan het verlof verrekening met je salaris plaats. Wageningen Research beoordeelt voorkomende gevallen altijd individueel.

Vindt er geen opbouw van verlofuren meer plaats, dan bepaal je samen met je leidinggevende of je aan Optare kunt deelnemen. Indien blijkt dat je je opgegeven verlofuren niet kunt inleveren, vindt volgens de fiscale regels verrekening van deze verlofuren met je salaris plaats.

Beëindiging dienstverband

Bij beëindiging van je dienstverband in de loop van een kalenderjaar, wordt de inzet van bronnen en doelen evenredig met de duur van je dienstverband verrekend.

deelnemen

Wat je moet doen als je wilt deelnemen,

Stap 1: Overleg eerst met je leidinggevende

Voordat je de Optare-aanvraag definitief indient moet je je ervan verzekeren dat je leidinggevende kan instemmen met de door jou gewenste keuzes.

Geef daarom tijdig bij je leidinggevende aan dat je bent geïnteresseerd in deelname. Hij/zij kan de mogelijkheden van Optare persoonlijk met je doornemen en je eventuele vragen beantwoorden.

Je leidinggevende beoordeelt of de optelsom van de keuzes van alle werknemers binnen je organisatieonderdeel organisatorisch en roostertechisch verantwoord is. Levert dit problemen op, zoek dan samen een oplossing, zodat je keuze in onderling overleg zo nodig kan worden herzien. Een verzoek tot omzetting van tijd in geld kan niet om financiële redenen worden afgewezen.

Stap 2: keuzes maken

Je kunt de Optare tool benaderen via My HR.

Van 1 februari tot 6 november heb je de mogelijkheid keuzes te maken door het inzetten van bronnen en het kiezen van doelen.

Je leidinggevende ontvangt direct nadat je je keuzes definitief hebt gemaakt een bericht in zijn inbox van Workforce, waarna hij jouw aanvraag kan beoordelen en goed- of afkeuren.

Let op: je kunt meerdere keren per kalenderjaar keuzes maken!

Bijvoorbeeld "kopen" van verlofuren in ruil voor salaris in bijvoorbeeld april en vervolgens in mei je vakantieuitkering inzetten voor een fiets. Echter, eenmaal gemaakte keuzes kun je daarna niet meer ongedaan maken. In het volgende keuzejaar kun je dan weer nieuwe keuzes maken.

Stap 3: Beoordeling en toekenning

In de maanden dat je je –door je leidinggevende goedgekeurde - keuze hebt gemaakt zal deze ook nog worden beoordeeld door de Personeels- en Salarisadministratie. (o.a. aan de hand van de verlofadministratie).

Stap 4: Verwerking aanvraag en uitbetaling

Als je een keuze hebt gemaakt en deze wordt vóór de 10^e van de maand door je leidinggevende in het systeem goedgekeurd, zal de verwerking van je keuze plaatsvinden in die kalendermaand.

Let op: Je bent zelf te allen tijde verantwoordelijk voor de gevolgen van je keuze(s), ook bij een eventuele wijziging in je aanstelling (bijvoorbeeld minder salaris en/of minder verlof) of andere persoonlijke omstandigheden die van invloed kunnen zijn op de uitvoering van Optare-keuzes.

Vragen

Heb je vragen over Optare en/of de salarisbetaling? Kijk dan eerst bij de veelgestelde vragen op Intranet. Of neem contact op met de HR Servicedesk via hr.servicedesk@wur.nl of via (0317-4) 81111

Versie 1 februari 2018