

I.	Algemene bepalingen met betrekking tot de invoering van het DOE plan	2
	Artikel 1.Voorwerp	2
	Artikel 2.Toepassingsgebied	2
	Artikel 3.Doelstellingen	3
	Artikel 4.Begin en duur	4
	Artikel 5.Basisprincipes	4
	Artikel 6.Gevolgen van het DOE plan voor de Werknemer	5
	Artikel 7.Wijzigingen aan en einde van de arbeidsrelatie	6
	Artikel 8.Wijzigingen aan en einde van het DOE plan	7
II.	Invulling van het plan	7
	Artikel 9.Keuzemogelijkheden	7
	Artikel 10.Waardering	8
	Artikel 11.Infofiches	8
III.	Toetreding tot het plan	9
	Artikel 12.Vrijheid en ogenblik van toetreding	9
	Artikel 13.Het Portaal	9
	Artikel 14.Bijlage bij de arbeidsovereenkomst	9
IV.	Slotbepalingen	10
	Artikel 15.Privacy	10
	Artikel 16.Gedeeltelijke ongeldigheid of niet toepasselijkheid	11

I. Algemene bepalingen met betrekking tot de invoering van het DOE plan

Artikel 1. Voorwerp

- 1.1. House of Talents wenst een hedendaags verloningsbeleid te voeren, waarbij er voorzien wordt in flexibiliteit bij de samenstelling van het loonpakket. De invoering van het DOE plan maakt integraal deel uit van dit beleid. Met het DOE plan biedt de onderneming haar Werknemers flexibiliteit en zelfstandigheid in de samenstelling van het salarispakket. De Werknemers kunnen vrij en zelfstandig bepaalde loonelementen flexibiliseren en inruilen voor andere Voordelen (hierna: “Voordelen”) die zij wensen te verkrijgen in functie van de individuele behoeften en inzichten.
- 1.2. Deze Algemene Voorwaarden bij het DOE plan (hierna “Algemene Voorwaarden”) zijn bedoeld om een consistent en transparant beleid uit te zetten en te handhaven met betrekking tot het DOE plan. Deze Algemene Voorwaarden beschrijven de algemene regels en voorwaarden die gelden in het kader van het DOE plan.

Artikel 2. Toepassingsgebied

- 2.1. Het DOE plan is van toepassing binnen de volgende juridische entiteiten, zoals vermeld in het KBO register, met maatschappelijke zetel Beneluxpark (Kor) 26/b46 te 8500 Kortrijk:

Juridische Entiteit	OPCO	Ondernemingsnummer
House of Talents bv	HOT	555937484
Care Talents nv	Care Talents	820126090
Talents2Care bv	Care Talents	722920610
Sales Talents nv	Sales Talents	897532882
	Financial Talents	897532882
	Executive Talents	897532882
Belgium Technical Support bv	Food Talents	474066417
Arcq bv	Science Talents	836637272
	Supply Chain Talents	836637272
Technical Talents nv	Technical Talents	891548675
HR Builders nv	HR Talents	894588933
Engi Talents nv	Engi Talents	456077469
Next-ICT bv	ICT Talents	451582609
Quintessence Consulting nv	Quintessence	461056836
Human Support Medical sprl	HSM	536839669
Human Solutions RH sa	HSM	826109210
eligio	eligio	834534748

(hierna samen aangeduid als “de Werkgever”)

- 2.2. Het DOE plan wordt voorgesteld aan alle indirecte bedienden van de Werkgever die op het ogenblik van de toetreding minstens 6 maanden anciënniteit in de onderneming hebben (hierna “Werknemers” of individueel “Werknemer”). Werknemers met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur kunnen evenwel geen Voordelen kiezen aangezien er uitsluitend langlopende Voordelen aangeboden worden en deze de resterende duur van de arbeidsovereenkomst overstijgt.

Deze Werknemers kunnen echter enkel toetreden tot het DOE plan op voorwaarde dat zij onderworpen zijn aan alle takken van de Belgische sociale zekerheid voor Werknemers en de heffingsbevoegdheid inzake de personenbelasting voor de beroepsinkomsten van deze Werknemers volledig toekomt aan België.

- 2.3. De volgende Werknemers dienen op voorhand toestemming te verkrijgen van de Payroll afdeling om toe te treden tot het DOE plan:

- Werknemers die in de loop van de 3 volgende kalenderjaren na het keuzemoment, zoals bepaald in Artikel 12.1 van deze Algemene Voorwaarden de pensioengerechtigde leeftijd zullen bereiken;

- 2.4. De volgende Werknemers kunnen in geen geval toetreden tot het DOE plan:

- Werknemers van wie de arbeidsovereenkomst beëindigd werd met inachtneming van een opzeggingstermijn die lopende is op het ogenblik van het keuzemoment, zoals bepaald in Artikel 12.1 van deze Algemene Voorwaarden.
- Werknemers die niet volledig onderworpen zijn aan de Belgische sociale zekerheid.
- Werknemers van wie het loon het voorwerp is van een loonoverdracht, uitvoerend beslag of van een collectieve schuldenregeling.
- Werknemers die op het ogenblik van het keuzemoment, zoals bepaald in Artikel 12.1 van deze Algemene Voorwaarden, langdurig afwezig zijn van het werk en gedurende deze periode geen recht hebben op (gewaarborgd) loon;
- Werknemers die op het ogenblik van het keuzemoment, zoals bepaald in Artikel 12.1 van deze Algemene Voorwaarden, een arbeidsongeschiktheidsattest hebben ingediend voor een duur die de periode gedurende dewelke de Werknemer recht heeft op gewaarborgd loon overschrijdt, behoudens in geval van bevallingsrust;
- Werknemers die op het ogenblik van het keuzemoment, zoals bepaald in Artikel 12.1 van deze Algemene Voorwaarden, een aanvraag voor voltijds tijdskrediet of voltijdse thematische verloven hebben ingediend voor een duur langer dan 1 maand of reeds meer dan 1 maand hebben opgenomen of deze aan het opnemen zijn;

Artikel 3. Doelstellingen

- 3.1. De primaire doelstelling van het DOE plan is om de Werknemers in staat te stellen om vrijwillig en zelfstandig een gedeelte van het loon- en Voordelenpakket samen te stellen in functie van de individuele behoeften, binnen de grenzen van deze Algemene Voorwaarden. House of Talents wenst zo het huidige salarispakket aantrekkelijker te maken alsook de Werknemers een gevoel van erkenning en tevredenheid te geven, met het oog op de betere retentie en rekrutering van Werknemers.

- 3.2. Met de invoering van het DOE plan kan de Werkgever inspelen op de individuele wensen van de Werknemers zoals een betere balans tussen werk- en privéleven, een flexibelere en duurzame regeling voor woon- werkverkeer, een compensatie voor toenemende kosten in verband met medische risico's, etc. Het DOE plan is tevens een instrument voor het stimuleren van alternatieve, groenere mobiliteit en een betere employer branding.

Artikel 4. Begin en duur

- 4.1. Deze Algemene Voorwaarden en het DOE plan worden ingevoerd voor een periode van één jaar vanaf 1 november 2025.
- 4.2. Na afloop van de periode van één jaar wordt het DOE plan automatisch verlengd voor een nieuwe periode van een jaar, behalve indien de Werkgever uiterlijk op 1 augustus (van elk kalenderjaar) beslist om het DOE plan niet te verlengen.
- 4.3. Bij elke verlenging van het DOE plan kunnen de Algemene Voorwaarden worden aangepast en/of aangevuld.

Artikel 5. Basisprincipes

- 5.1. **Vrijwilligheid**
De toetreding tot het DOE plan gebeurt volledig op vrijwillige basis. Elke Werknemer kan steeds vrij en autonoom beslissen om al dan niet gebruik te maken van de mogelijkheden die het DOE plan biedt. Niemand is verplicht om deel te nemen aan het plan: als er geen keuze wordt gemaakt op het keuzemoment zoals bepaald in Artikel 12.1 van deze Algemene Voorwaarden, blijft het salarispakket van de Werknemer ongewijzigd.
- 5.2. **Budgetneutraliteit**
Om de loonmatigingswetgeving te kunnen respecteren, stelt het DOE plan budgetneutraliteit voorop. De invoering van het DOE plan heeft met andere woorden geen impact op de loonkost voor de Werkgever.
- 5.3. **Respect voor de wettelijke en reglementaire regels**
De Werknemers kunnen vrij keuzes maken binnen het DOE plan in de mate dat de wettelijke en/of reglementair opgelegde beperkingen worden gerespecteerd. Zo wordt er bijvoorbeeld steeds over gewaakt dat de Voordelen in natura niet meer bedragen dan één vijfde van het totale bruto jaarloon van de Werknemer en wordt er geen afbreuk gedaan aan de toepasselijke minimumbarema's en collectief onderhandelde loonVoordelen. De budgetcreatie gebeurt dus steeds met respect voor de wettelijke en sectorale regelgeving: elk van de elementen die in het DOE plan kunnen worden ingebracht voor de budgetcreatie betreffen een stuk onderhandelbaar loon of Voordeel dat in het kader van het DOE plan kan worden ingeruild voor een gelijkwaardig Voordeel.

5.4. Antimisbruik

Indien de Werkgever vaststelt dat een Werknemer misbruik maakt van en/of fraude pleegt in het kader van het DOE plan, kan de Werkgever beslissen om de betrokken Werknemer voor bepaalde of onbepaalde tijd uit te sluiten van het DOE plan.

Artikel 6. Gevolgen van het DOE plan voor de Werknemer

6.1. Toepasselijke fiscale en parafiscale regels

Elk Voordeel dat effectief wordt toegekend aan de Werknemer wordt fiscaal en parafiscaal behandeld volgens de wettelijke en reglementaire bepalingen die van toepassing zijn op het betrokken Voordeel. Naargelang de aard van elk verloningselement zullen de toepasselijke sociale zekerheidsbijdragen en belastingen worden ingehouden. De toepasselijke fiscale en sociale zekerheidsbijdragen worden berekend op het moment dat de Werknemer het werkelijk genot krijgt van het gekozen Voordeel.

Indien de Werknemer geen keuze maakt in het DOE plan of indien er nog een deel van het beschikbare budget overblijft, volgt een automatische uitbetaling als een normale bruto loonbetaling (die onderworpen is aan de normale sociale zekerheidsbijdragen en bedrijfsvoorheffing).

6.2. Impact op de berekening van vakantiegeld

Voor bedienden, wordt tijdens de vakantiedagen het normale loon doorbetaald (enkel vakantiegeld). Het dubbel vakantiegeld wordt berekend op basis van de brutowedde van de maand waarin de vakantie ingaat. Het inleveren van (een deel van) de eindejaarspremie heeft bijgevolg geen impact op de berekening en betaling van het wettelijk vakantiegeld.

Aangezien de eindejaarspremie wordt opgenomen in de berekeningsbasis van het vertrekvakantiegeld voor bedienden, kan het vertrekvakantiegeld bij uitdiensttreding worden verminderd als een deel van de eindejaarspremie wordt ingeleverd in ruil voor een ander Voordeel in het DOE plan.

6.3. Impact op de opbouw van sociale rechten en wettelijk pensioen

Als er verloningselementen, die onderworpen zijn aan sociale zekerheid, worden ingeruild tegen een of meerdere Voordelen die minder of niet onderworpen zijn aan sociale zekerheid, kan dit een impact hebben op de opbouw van sociale rechten en Voordelen.

Zo worden er bijvoorbeeld minder of geen pensioenrechten opgebouwd indien het totale jaarsalaris van de betrokken Werknemer minder bedraagt dan het wettelijk plafond voor de opbouw van het Belgisch wettelijk pensioen (80.485,32 euro bruto op jaarbasis in 2025).

6.4. Impact op het Pensioenplan

Deelname aan het DOE plan zal geen effect hebben op de bijdragen die gestort worden in het kader van het Pensioenplan.

Artikel 7. Wijzigingen aan en einde van de arbeidsrelatie

7.1. Wijzigingen aan het brutoloon

Als de functie en/of salarisschaal van de Werknemer wijzigt (promotie/demotie) gedurende het lopende jaar, heeft dit in beginsel geen impact op de keuzes die de Werknemer gemaakt heeft in het DOE plan.

Ook indien de tewerkstellingsgraad wijzigt, bijvoorbeeld indien de Werknemer van een voltijdse naar een deeltijdse tewerkstelling of omgekeerd gaat, zal er in beginsel niets veranderen aan de keuzes die reeds zijn gemaakt binnen het DOE plan. Wel zal er altijd over gewaakt worden dat de wettelijke en/of reglementair opgelegde minimumbarema's worden gerespecteerd en dat de Voordelen in natura niet meer bedragen dan één vijfde van het totale bruto jaarloon.

Wanneer een wijziging echter tot gevolg heeft dat er onvoldoende budget wordt gecreëerd om de gemaakte keuzes te financieren binnen het DOE plan, bijvoorbeeld bij keuze voor Voordelen met een looptijd van meerdere jaren, zal er in onderling overleg gekeken worden of het wenselijk is om de keuzes te bestendigen en het openstaand saldo te compenseren dan wel om het gekozen Voordeel te beëindigen.

7.2. Schorsing van de arbeidsovereenkomst

In beginsel wijzigt de schorsing van de arbeidsovereenkomst niets aan de keuzes die de Werknemer reeds heeft gemaakt in het DOE plan.

Indien de arbeidsovereenkomst wordt geschorst voor een periode die langer is dan de periode die niet wordt gelijkgesteld aan een gewerkte periode voor de opbouw van eindejaarspremiebudget en de Werknemer gedurende deze periode gebruik kan blijven maken van het gekozen Voordeel, is de Werknemer voor deze periode een eigen bijdrage verschuldigd ten belope van de kost van het Voordeel (begroot volgens de bepalingen van Artikel 10 van deze Algemene Voorwaarden). De eigen bijdrage wordt ofwel gefactureerd (bedrag wordt verhoogd met BTW) aan de Werknemer ofwel in onderling overleg netto verrekend via de payroll. Tevens kan in onderling overleg besloten worden het gekozen Voordeel te beëindigen.

De infofiches (zie Artikel 11 **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.** van deze Algemene Voorwaarden) vermelden per beschikbaar Voordeel de praktische impact van de schorsing van de arbeidsovereenkomst.

7.3. Einde arbeidsrelatie en/of wijzigingen in de sociale en/of fiscale situatie van de Werknemer

Indien de arbeidsovereenkomst gedurende het lopende jaar wordt beëindigd, of indien de Werknemer gedurende de looptijd van een of meer gekozen Voordelen niet langer voldoet aan de toetredingsvoorwaarden van het DOE plan zoals bepaald in Artikel 2.2 van deze

Algemene Voorwaarden, dan zal de deelname van de betreffende Werknemer aan het DOE plan van rechtswege worden beëindigd.

Budgetten die de Werknemer gereserveerd heeft voor bepaalde Voordelen, maar die niet werden gebruikt, zullen worden uitbetaald als een premiebetaling (weliswaar onderworpen aan de sociale zekerheidsbijdragen en belastingen).

Indien de Werknemer te weinig budget heeft gecreëerd voor de financiering van een gekozen Voordeel, zal de Werknemer een persoonlijke bijdrage moeten betalen voor het gebruikte budget waar de Werknemer geen recht op heeft. Deze persoonlijke bijdrage wordt begroot ten belope van de kost van het Voordeel (begroot volgens de bepalingen van Artikel 10 van deze Algemene Voorwaarden) waarvoor geen budget is gecreëerd. De persoonlijke bijdrage zal indien mogelijk worden ingehouden van het vertrekvakantiegeld bij uitdiensttreding, in onderling akkoord worden verrekend bij de payroll verwerking, of worden gefactureerd aan de Werknemer. Bij de stopzetting van langlopende Voordelen en/of Voordelen waarvoor een contract is aangegaan met een derde partij, kan de eventuele verbrekingsvergoeding die verschuldigd is omwille van het voortijdig beëindigen van het contract ten laste worden gelegd van de Werknemer.

De infofiches (zie Artikel 11 van deze Algemene Voorwaarden) vermelden per beschikbaar Voordeel de praktische impact van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 8. Wijzigingen aan en einde van het DOE plan

- 8.1. Aanpassingen aan het DOE plan zijn mogelijk, onder meer indien een wijziging van de wetgeving inzake fiscaliteit en/of sociale zekerheid een substantiële impact zou hebben op het DOE plan of indien de Werkgever beslist om bepaalde Voordelen te verwijderen of bijkomend op te nemen in het DOE plan. De opsomming van de Voordelen in het DOE plan onder deel II van deze Algemene Voorwaarden is dus niet limitatief en bindt het DOE plan op geen enkele wijze. Werknemers kunnen dus geen rechten putten uit deze opsomming.
- 8.2. Indien het DOE plan wordt beëindigd (door niet-verlenging, overmacht, of eender welke reden) of indien een Werknemer na afloop van de looptijd van de gekozen Voordelen niet langer wenst deel te nemen aan het DOE plan, heeft de Werknemer opnieuw recht op het salarispakket dat hij of zij had voor de keuzes die werden gemaakt binnen het DOE plan.

II. Invulling van het plan

Artikel 9. Keuzemogelijkheden

- 9.1. Indien een Werknemer wenst toe te treden tot het DOE plan, kiest de Werknemer tijdens de keuzeperiode (zie Artikel 12.1 van deze Algemene Voorwaarden) van welk deel van de bestaande verloningselementen hij of zij afstand doet. Hiermee creëert de Werknemer budget dat wordt omgezet in gelijkwaardige Voordelen die binnen het DOE plan worden toegekend door de Werkgever.

- 9.2. Het behoort tot de uitsluitende bevoegdheid van de Werkgever om te beslissen welke Voordelen worden aangeboden binnen het DOE plan. De mogelijkheden die worden opgesomd in Artikel 9.4 zijn niet bindend en niet limitatief. De Werkgever kan op elk ogenblik beslissen om nieuwe Voordelen op te nemen en/of bestaande Voordelen uit het DOE plan te verwijderen. De Werkgever verbindt zich ertoe om een billijke oplossing te zoeken voor de betrokken Werknemers die eerder voor (een van) de verwijderde Voordelen hebben gekozen waarvan de looptijd nog niet is verstreken op dat ogenblik.
- 9.3. **Budgetcreatie**
Er kan Flex budget worden gecreëerd door de inlevering van (een deel van):
- Eindejaarspremie
- 9.4. **Budgetbesteding**
Het beschikbare budget kan naar vrije keuze van de Werknemer besteed worden aan één of meerdere van de volgende Voordelen:
- Fietsleasing
 - Multimedia
 - Trainingen via dONUS

Artikel 10. Waardering

- 10.1. Het beschikbare budget en het budget dat door de Werknemer wordt gecreëerd wordt uitgedrukt in de totale reële kost in euro in hoofde van de Werkgever, met inbegrip van de Werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid, rekening houdend met de totale kosten voor het aanbieden van het plan.
- 10.2. De waarde van de aangeboden Voordelen in het DOE plan wordt bepaald op basis van de totale reële kostprijs (de zogenaamde TCO, Total Cost of Ownership van het desbetreffende Voordeel voor de Werkgever), met inbegrip van de Werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid, administratiekosten, eventuele impact van de niet-aftrekbare BTW en de eventuele impact op de vennootschapsbelasting voor de Werkgever.

Artikel 11. Infofiches

- 11.1. Elke Werknemer die kan toetreden tot het DOE plan krijgt toegang tot het DOE Portaal (zie Artikel 13). In het DOE Portaal is per Voordeel een infofiche beschikbaar. Deze infofiches beschrijven de keuzemogelijkheden die binnen het DOE plan bestaan, zetten de toepasselijke regels uiteen en geven een aantal praktische richtlijnen.
- 11.2. Deze infofiches zijn niet statisch. Aanpassingen zijn mogelijk, onder meer in geval een wijziging van de wetgeving inzake fiscaliteit en/of sociale zekerheid een substantiële impact zou hebben op het DOE plan.

III. Toetreding tot het plan

Artikel 12. Vrijheid en ogenblik van toetreding

- 12.1. In beginsel kan de Werknemer éénmaal per kalenderjaar, in de periode die de Werkgever bepaalt (november) toetreden tot het DOE plan en één of meerdere keuzes maken voor het inruilen van bepaalde loonelementen tegen Voordelen die binnen het plan worden aangeboden.
- 12.2. De keuze om al dan niet toe te treden tot het plan gebeurt in alle vrijheid en op volledig vrijwillige basis. De Werknemer is nooit verplicht om (opnieuw) deel te nemen aan het DOE plan. Indien er evenwel gekozen wordt voor een of meerdere Voordelen waarvan de looptijd meer dan één jaar bedraagt en waarvoor de Budgetcreatie gespreid wordt over meerdere jaren, engageert de Werknemer zich om voldoende Budget te voorzien voor de financiering van de gekozen Voordelen gedurende de volledige looptijd ervan.

Artikel 13. Het Portaal

- 13.1. Elke Werknemer aan wie het DOE plan wordt voorgesteld, krijgt individueel toegang tot het DOE Portaal. Dit is een online portaal dat de voornaamste communicatie en administratie in het kader van het DOE plan faciliteert.
- 13.2. Via het DOE Portaal kunnen deze Werknemers raadplegen welk budget zij ter beschikking hebben in het kader van het DOE plan en aan welke Voordelen zij dit budget kunnen besteden. Er kan onbeperkt gesimuleerd worden wat de impact van de eventuele keuzes is. De simulaties zijn uitsluitend bedoeld ter indicatie en ter informatie van de Werknemers en kunnen op geen enkele wijze (bijkomende) rechten creëren.
- 13.3. De Werknemer die wenst in te stappen in het DOE plan registreert zijn of haar keuze(s) via het DOE Portaal. Op basis van deze keuze zal een bijlage bij de arbeidsovereenkomst worden opgemaakt (zie Artikel 14).

Artikel 14. Bijlage bij de arbeidsovereenkomst

- 14.1. De Werknemer bevestigt de keuze(s) die hij of zij maakt in het kader van het DOE plan door de ondertekening van een schriftelijke bijlage bij de individuele arbeidsovereenkomst. Pas nadat de ondertekende bijlage bij de arbeidsovereenkomst is opgeladen in het DOE Portaal zal uitvoering worden gegeven aan de gemaakte keuzes.
- 14.2. De bijlage bij de arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur, m.n. tot het einde van de looptijd van het gekozen Voordeel binnen het DOE plan. Het recht op de Voordelen waarop de Werknemer recht heeft in het kader van het DOE plan zijn in elk geval beperkt voor de looptijd van elk Voordeel zoals bepaald in de betrokken infofiches.

- 14.3. Het DOE plan heeft geen impact op de inhoud van de bijlage bij de arbeidsovereenkomst. Behoudens in toepassing van Artikel 8, blijft de bijlage van toepassing tot op het ogenblik dat de termijn van elk Voordeel afzonderlijk is verlopen.

IV. Slotbepalingen

Artikel 15. Privacy

- 15.1. Bij het gebruik van het DOE Portaal wordt door de afdeling Payroll van de Werkgever van iedere Werknemer die deelneemt persoonlijke gegevens (hierna: “Persoonsgegevens”) verzameld, geregistreerd en beheerd.

Het gaat met name om de volgende gegevens:

- Identificatiegegevens (e.g. naam, woonplaats, verblijfplaats, rijksregisternummer, etc.);
 - Persoonlijke gegevens (e.g. nationaliteit, burgerlijke staat, gezinssituatie, taal, geslacht, etc.);
 - Financiële gegevens (e.g. loon, premies, etc.);
 - Gegevens die noodzakelijk zijn voor het beheer van contractuele Voordelen;
 - Gegevens met betrekking tot de arbeidsovereenkomst en de hierin bepaalde arbeidsvoorwaarden.
- 15.2. In het kader van de verwerking van de Persoonsgegevens zal de Werkgever optreden als verwerkingsverantwoordelijke en duidt Barbara Sustronck aan als vertegenwoordiger van de verwerkingsverantwoordelijke. De verwerkingsverantwoordelijke is te contacteren als volgt: gdp@houseoftalents.be.
- 15.3. Deze verwerking is noodzakelijk voor de correcte uitvoering van de arbeidsovereenkomst gesloten tussen de Werkgever en de Werknemer, in het bijzonder voor de uitvoering van de bijlage bij de arbeidsovereenkomst in het kader van het DOE plan.

De verwerking van de Persoonsgegevens gebeurt met name voor de volgende doeleinden:

- Het kunnen vaststellen van de door de Werknemer gekozen Voordelen;
 - Het kunnen beantwoorden van de vragen van de Werknemer over zijn rechten binnen het DOE plan;
 - Het kunnen doorvoeren van correcties op het DOE Portaal
- 15.4. De Persoonsgegevens worden in het kader van voormelde doelstellingen gedeeld met en verwerkt door de medewerkers van de afdeling Payroll binnen de onderneming.
- 15.5. Elke Werknemer heeft het recht om de mededeling van de over hem/haar geregistreerde gegevens in te zien, alsook de verwerkingen die hiermee gebeuren. Daarenboven heeft elke Werknemer het recht om de rectificatie of verwijdering van de Persoonsgegevens te vragen mocht blijken dat bepaalde Persoonsgegevens onjuist, onvolledig of niet (meer) relevant zijn. Elke Werknemer heeft bovendien het recht om een beperking van de verwerking van zijn/haar Persoonsgegevens te vragen. Tevens heeft elke Werknemer het recht op gegevensoverdraagbaarheid, hetgeen inhoudt dat de Werknemer de Persoonsgegevens die hij/zij heeft verstrekt aan de verwerkingsverantwoordelijke, in een gestructureerde, gangbare

en leesbare vorm kan verkrijgen alsook deze gegevens aan een andere verwerkingsverantwoordelijke kan overdragen. Wenst de Werknemer van deze rechten gebruik te maken, dan kan hij/zij dit schriftelijk aanvragen bij de afdeling Payroll van de Werkgever.

- 15.6. De Persoonsgegevens zullen worden opgeslagen gedurende de periode die noodzakelijk is om het account op het DOE plan te beheren. Daarnaast kan de Werknemer de onderneming verplichten om zonder onredelijke vertraging de Persoonsgegevens te wissen wanneer de persoonsgegevens niet langer nodig zijn voor de doeleinden waarvoor zij zijn verzameld of verwerkt werden.
- 15.7. Indien de verwerkingsverantwoordelijke de verzamelde Persoonsgegevens verder zou verwerken voor een ander doel dan deze waarvoor de gegevens zijn verzameld, zal de verwerkingsverantwoordelijke de betrokkene vóór verdere verwerking informatie geven over dat ander doel alsook alle andere relevante informatie.
- 15.8. Indien de Werknemer vragen of klachten zou hebben met betrekking tot de verwerking van de Persoonsgegevens, kan de Werknemer zich steeds richten tot de verwerkingsverantwoordelijke. In zoverre de Werknemer hiervoor gegronde redenen zou hebben, kan deze een klacht indienen met betrekking tot de verwerking van Persoonsgegevens bij de Gegevensbeschermingsautoriteit (GBA).

Artikel 16. Gedeeltelijke ongeldigheid of niet toepasselijkheid

- 16.1. Indien een of meerdere bepalingen van deze Algemene Voorwaarden ongeldig of niet-toepasbaar zouden zijn, heeft dit niet de ongeldigheid of niet-toepasbaarheid van de gehele Algemene Voorwaarden tot gevolg. In voorkomend geval zal te goeder trouw onderhandeld worden om de getroffen bepalingen te vervangen door andere, die de inhoud ervan zo veel mogelijk benaderen en zo goed mogelijk aansluiten bij de inhoud en doelstellingen van deze Algemene Voorwaarden.