

# J&J regionaal beleid voor zorgverlof – EMEA

## Toepasbaarheid

Land(en) Geef aan voor welke landen dit beleid van toepassing is	Alle EMEA-landen
Uitvoerend(e) bedrijf/bedrijven/MRC/Johnson & Johnson locatie(s)/lokale gebieden	De gehele bedrijfsgroep van Johnson & Johnson (gezamenlijk "de Bedrijven", elk "het Bedrijf")
Werknemersgroep(en)	Alle actieve, vaste voltijdse en deeltijdse werknemers in EMEA, met uitzondering van Co-Ops en Stagiairs, tenzij dit wettelijk verplicht is.
Vakbond(en)	Werknemers (hierboven) die lid zijn van een vakbond vallen onder dit beleid. Het beleid dient echter toegepast worden binnen de richtlijnen en overeenstemmingen in het specifieke contract tussen de vakbonden en het Bedrijf.

## Samenvatting van het beleid

Johnson & Johnson biedt voordelen die het moderne gezin krachtig ondersteunen. Dit beleid biedt In aanmerking komende werknemers betaald verlof om te zorgen voor een direct familielid dat een zwaar ongeval of een ernstige gezondheidstoestand heeft. In het kader van dit beleid is een direct familielid een ouder/stiefouder, echtgenoot/partner of hun kind/stiefkind/pleegkind van een werknemer.

De verwachting is dat alle werkbedrijven van Johnson & Johnson binnen EMEA deze regionale standaard voor zorgverlof zullen opnemen in het bestaande lokale zorgverlof-beleid en/of deze regionale standaard zullen adopteren als het lokale zorgverlof-beleid, indien van toepassing en onderworpen aan lokale wetgeving. Als het bestaande zorgverlof-beleid van het land aan de regionale beleidsvoorwaarden voldoet of deze overtreft, is geen verandering nodig.

Betaalde vrije tijd van het werk onder dit beleid wordt geregistreerd als zorgverlof. Alle termen met hoofdletters binnen dit beleid zijn gedefinieerd in de paragraaf "Definities".

## Beleidsdetails

### Aanvraag- en goedkeuringsproces

- Zorgverlof moet worden aangevraagd en verwerkt via het verlofproces/-systeem van het Bedrijf, zoals dat in het land van toepassing is:
  - Werknemers moeten alle verzoeken om verlof, inclusief een verzoek om zorgverlof, bespreken met hun leidinggevende/manager.
  - Werknemers moeten zorgverlof aanvragen zodra zij weten dat dit nodig is. Verzoeken dienen zo spoedig mogelijk te worden ingediend als naar de omstandigheden praktisch mogelijk is, maar in geen geval later dan twee (2) werkdagen na de eerste dag van afwezigheid.
- Zorgverlof is alleen beschikbaar voor In aanmerking komende werknemers die in dienst zijn van het Bedrijf op het moment dat het gezinslid ziek wordt.

- Niet-gerapporteerde of niet toegestane vrije tijd zal onbetaald zijn en kan de werknemer onderwerpen aan de corrigerende maatregelen van het Bedrijf.
- Raadpleeg voor instructies hoe u zich kunt aanmelden het document "EMEA Global Caregiver Leave Application Process" op Ask GS.

### **Hoogte van het voordeel**

Dit beleid biedt In aanmerking komende werknemers 10 werkdagen betaald verlof om te zorgen voor een direct familielid in het geval van een zwaar ongeval of een ernstige verwonding of gezondheidstoestand.

Zorgverlof wordt aan werknemers aangeboden in een voortschrijdende periode van 52 weken, tenzij andere tijdsintervallen (bv. kalenderjaar) wettelijk vereist zijn of anderszins van toepassing zijn onder bestaande plaatselijke zorgverloven.

### **Gevolgen voor het salaris**

Zorgverlof wordt betaald tegen het Basissalaris van de werknemer. In het kader van dit verlof wordt geen ploegentoeslag of overwerk betaald, tenzij wettelijk anders vereist.

Zorgverlof is alleen voor gebruik in de voortschrijdende periode van 52 weken (of gedurende het gespecificeerde tijdsinterval zoals gedefinieerd in het plaatselijke beleid inzake zorgverlof). Ongebruikte rechten op zorgverlof kunnen niet worden overgedragen naar het volgende jaar en worden niet uitbetaald aan het einde van de periode of bij beëindiging van het dienstverband.

### **Gevolgen voor secundaire arbeidsvoorzieningen**

Onderworpen aan het toepasselijke beleid zal de Groepsverzekering niet worden beïnvloed terwijl de werknemer op een goedgekeurd zorgverlof is, op voorwaarde dat de vereiste maandelijkse (of wekelijkse) bijdragen door de werknemer worden betaald via loonaf trek.

Uitzonderingen zijn ondermeer:

- Door het Bedrijf betaalde dekking onder de Reisverzekering wordt niet geleverd als een medewerker met verlof is.
- Korte- en langetermijn arbeidsongeschiktheidsuitkeringen worden niet verstrekt voor een ziekte of verwonding die optreedt tijdens een goedgekeurd verlof, behalve voor zover van toepassing onder het lokale bedrijfsbeleid en/of zoals vereist door de wet.

### **Terugkeer van verlof**

De werknemer keert terug naar de functie die hij bekleedde voordat hij met het goedgekeurde zorgverlof begon, tenzij de bedrijfsomstandigheden die geen verband houden met de reden van het verlof, deze herplaatsing niet toestaan.

### **Duur van het verlof**

Zorgverlof biedt tot 10 werkdagen betaald verlof. Zorgverlof kan met tussenpozen van minimaal één (1) uur worden opgenomen. De manager en Human Resources kunnen hun oordeel over de duur van het verlof gebruiken voor unieke familierelaties, reizen of andere verzachtende omstandigheden.

Zorgverlof voor elke werknemer met een beperkt rooster of parttime wordt dienovereenkomstig pro rata berekend. Als een land andere bestaande praktijken voor pro rata heeft, blijven die regels alleen van toepassing op de bestaande lokale uitkeringsrechten van de verzorger, terwijl eventuele inhouding onder dit beleid pro rata wordt berekend volgens het werkschema van de werknemer.

### **Gelijktijdig verlof**

Het zorgverlof loopt samen met (maar niet bovenop) elk ander verlof waarvoor de werknemer in aanmerking komt volgens het beleid van het Bedrijf of de federale, staats- of plaatselijke wetgeving.

Gedurende elke periode van gelijktijdig verlof ontvangt de werknemer de meest genereuze bescherming die beschikbaar is onder de toepasselijke wet(ten) of beleidslijnen. Geen enkel onderdeel van dit beleid mag worden beschouwd als vervanging van een gunstiger uitkering waarop een werknemer mogelijk recht heeft.

### **Feedback over prestatiebeoordeling**

Niet van toepassing

### **Gevolgen voor vakantie en opbouw van vakantiedagen**

De opbouw van vakantiedagen van de medewerkers gaat door tijdens een goedgekeurd Zorgverlof. Als Zorgverlof vereist is terwijl een werknemer op vakantie is, wordt de vrije tijd gewijzigd in Zorgverlof indien goedgekeurd. Zorgverlof kan ook niet worden gebruikt om de datum van beëindiging van het dienstverband van een werknemer te verlengen.

### **Andere werkgerelateerde zaken**

Werknemers met zorgverlof ontvangen geen extra loon voor vakantiedagen die tijdens het verlof worden gevierd.

### **Vereiste certificering**

Werknemers moeten een attest indienen wanneer zij zorgverlof aanvragen. Bovendien behoudt het Bedrijf zich het recht voor om andere gerelateerde documentatie op te vragen.

### **Recht op wijziging van het beleid**

Het Bedrijf behoudt zich het recht voor om dit beleid conform de toepasselijke wetgeving op elk gewenst moment aan te passen, uit te stellen, te wijzigen of te beëindigen door een wettelijk vereist bericht te leveren.

### **Definities**

**Basissalaris:** Het reguliere jaarsalaris van een werknemer, dat geen overuren, bonussen of andere extra vergoedingen omvat. Voor een werknemer wiens beloning uitsluitend uit provisies bestaat, wordt het Basissalaris gedefinieerd als zijn of haar opname uit provisies en omvat het niet de bedragen die deze opname te boven gaan.

**Bedrijf:** De business unit waarbij de medewerker in dienst is.

**In aanmerking komende werknemer:** Alle actieve, reguliere fulltime en parttime medewerkers van J&J in EMEA, met uitzondering van Co Ops en internen. Werknemers met een contract voor een bepaalde periode komen in aanmerking voor zorgverlof volgens de voorwaarden voor uitkeringen die in hun arbeidsovereenkomst staan.

**Dekking groepsverzekering:** Medische, tandheelkundige, oogheelkundige, levensverzekeringen en andere gezondheids- en welzijnsuitkeringen die worden verstrekt in het kader van groepsuitkeringen welke worden gesponsord of waaraan wordt deelgenomen door het bedrijf waarvoor de werknemer in aanmerking kan komen, zoals gedefinieerd door elk van de plannen.

**Vakantiedagen/vakantie:** Zie de definitie in het beleid van het Bedrijf inzake vakantiedagen/vakantie/jaarlijks verlof.

**Direct familielid:**

- Ouder of stiefouder
- Echtgeno(o)t(e) of partner
- Kind, stiefkind of pleegkind
- Deze persoon hoeft geen deel uit te maken van hetzelfde huishouden als de In aanmerking komende werknemer.

**Ernstig letsel of ernstige gezondheidstoestand:** Omvat een ziekte, verwonding, beperking of lichamelijke of geestelijke aandoening die levensbedreigend kan zijn en een van de volgende aspecten omvat:

- Ziekenhuiszorg
  - Intramuraal zorg (d.w.z. een opname) in een ziekenhuis of medische zorginstelling.
- Thuiszorg bij arbeidsongeschiktheid
  - Een periode van arbeidsongeschiktheid van meer dan drie opeenvolgende kalenderdagen waarbij ondersteuning thuis nodig is op aanwijzing van een bevoegde zorgverlener.

## Ingangsdatum

10 juli 2023

## Beleidsenaar

HR Total Rewards – Benefits