



ALGEMENE VOORWAARDEN - WERKNEMER

Deze algemene voorwaarden omschrijven de diensten die The Social Handshake levert aan een Werknemer om LoonGiften mogelijk te maken en de rechten en verplichtingen van een Werknemer wanneer deze gebruik maakt van de diensten van The Social Handshake.

1 BEGRIPPEN

In onderhavige algemene voorwaarden gelden de volgende begrippen:

- (a) **Algemene Voorwaarden:** deze algemene voorwaarden;
- (b) **Goed(e) Doel(en):** elke instelling met een actuele ANBI-status waarmee The Social Handshake een samenwerkingsovereenkomst heeft gesloten om LoonGift daaraan mogelijk te maken;
- (c) **LoonGift:** de schenking van een bepaald bedrag door een werknemer, vanuit zijn salaris aan één of meer Goede Doelen met een ANBI-status;
- (d) **Max Flex pakket:** het pakket waarbij de Werknemer op ieder moment de LoonGift kan opzeggen of wijzigen of kan wisselen van goed doel.
- (e) **Max Impact pakket:** het pakket waarbij de hoogte van de LoonGift en het begunstigde Goede Doel in beginsel voor ten minste vijf jaar vaststaat.
- (f) **Overeenkomst:** de schenkingsovereenkomst tussen de werknemer en het Goede Doel;
- (g) **Partijen:** The Social Handshake en de Werknemer gezamenlijk;
- (h) **The Social Handshake:** The Social Handshake B.V. een Nederlandse entiteit met zetel in Amsterdam, KvK-nummer 7462 3982 0000 en/of daaraan gelieerde ondernemingen; en
- (i) **Werknemer:** elke werknemer die met het Goede Doel een schenkingsovereenkomst wil sluiten danwel een scheking wil doen of heeft gesloten/gedaan in het kader van LoonGift.

2 INFORMATIE OVER THE SOCIAL HANDSHAKE

De websites thesocialhandshake.com, loongift.nl en al haar subdomeinen zijn auteursrechtelijk beschermd werk in eigendom van en uitgevoerd door The Social Handshake.

3 OVER DE GOEDE DOELEN DIE THE SOCIAL HANDSHAKE AANBIEDT

The Social Handshake stelt de Werknemer in staat om te schenken aan de Goede Doelen die op de websites en/of het online Loongift Platform ('**LoonGift Platform**') van The Social Handshake staan vermeld. Deze Goede Doelen beschikken over een ANBI-status.

4 KOSTEN

The Social Handshake brengt geen kosten in rekening bij de Werknemer voor het faciliteren van LoonGiften.

5 MAX FLEX PAKKET

5.1 Toepassing

Dit artikel 5 is alleen van toepassing op Werknemers die LoonGiften doen op basis van een Max Flex pakket.

5.2 Aftrekbaarheid LoonGift Max Flex

5.2.1 De belastingdienst heeft bij brief van 20 augustus 2019 bevestigd dat LoonGiften onder het Max Flex programma kwalificeren voor fiscale aftrek op grond van art. 6.32 jo. Artikel 6.39 Wet inkomstenbelasting 2001. Dit betekent dat de LoonGift aftrekbaar is voor de toepassing van de Wet op de inkomstenbelasting 2001 mits de LoonGift, tezamen met andere giften van de Werknemer en, indien de Werknemer het gehele jaar een partner had, de partner van de Werknemer (i) hoger zijn dan EUR 60 en (ii) hoger zijn dan 1% van het verzamelinkomen van de Werknemer en, indien van toepassing, van de partner van de Werknemer, vóór toepassing van de persoonsgebonden aftrek en (iii) lager zijn dan 10% van het verzamelinkomen van de Werknemer en, indien van toepassing, van de partner van de Werknemer, vóór toepassing van de persoonsgebonden aftrek (art. 6.39 Wet inkomstenbelasting 2001). Door akkoord te gaan met de Algemene Voorwaarden bevestigt de Werknemer dat The Social Handshake de Werknemer hierin jegens de belastingdienst heeft vertegenwoordigd.

- 5.2.2. De goedkeuring van de belastingdienst is gebaseerd op de relevante wetgeving en het beleid van de Staatssecretaris van Financiën naar de stand van 20 augustus 2019. De goedkeuring kan vervallen bij wijzigingen in de relevante wetgeving en het beleid van de Staatssecretaris van Financiën.

5.3 Wijziging of opzegging van de LoonGift

- 5.3.1. De Werknemer kan op ieder moment wisselen van Goed Doel door zijn keuze aan te passen op het LoonGift Platform van The Social Handshake. Een dergelijke wijziging van Goed Doel gaat in een maand nadat de wijziging door de Werknemer is ingevoerd op het LoonGift Platform.
- 5.3.2. De Werknemer kan op elk gewenst moment de hoogte van de LoonGift aanpassen of de LoonGift stopzetten. Een dergelijke wijziging gaat in een maand nadat de Werknemer dit heeft ingevoerd op het LoonGift Platform van The Social Handshake.
- 5.3.3. Indien een Werknemer uit dienst treedt bij de Werkgever stopt de LoonGift automatisch.

6 MAX IMPACT PAKKET

6.1 Toepassing

Dit artikel 6 is alleen van toepassing op Werknemers die LoonGiften doen op basis van een Max Impact pakket.

6.2 Aftrekbaarheid LoonGift Max Impact

- 6.2.1. De belastingdienst heeft bij brief van 20 augustus 2019 bevestigd dat LoonGiften onder het Max Impact pakket kwalificeren voor fiscale aftrek op grond van art. 6.32, jo. art. 6.34 en art. 6.38 Wet inkomstenbelasting 2001 (periodieke giftenaftrek). Deze goedkeuring is gebaseerd op de relevante wetgeving en het beleid van de Staatssecretaris van Financiën naar de stand van 20 augustus 2019.
- 6.2.2. De goedkeuring kan vervallen bij wijzigingen in de relevante wetgeving en het beleid van de Staatssecretaris van Financiën. Door akkoord te gaan met de Algemene Voorwaarden bevestigt de Werknemer dat The Social Handshake de Werknemer hierin jegens de belastingdienst heeft vertegenwoordigd.

6.3 Beëindiging van de Overeenkomst

De Werknemer kan op elk gewenst moment de LoonGift stopzetten. Een dergelijke wijziging gaat in binnen een maand nadat de Werknemer dit heeft doorgegeven in de online portal van The Social Handshake.

De Werknemer erkent en accepteert het risico dat het fiscale voordeel dat de wet verbindt aan periodieke giften verloren gaat als de overeenkomst binnen de eerste vijf kalenderjaren van de Overeenkomst eindigt, anders dan in de gevallen genoemd in 0. Het Goede Doel en The Social Handshake zijn niet aansprakelijk voor dit verlies.

6.4 Beëindiging van de overeenkomst binnen vijf kalenderjaren

6.4.1. Gedurende de eerste vijf kalenderjaren van de Overeenkomst mag de Werknemer de Overeenkomst opzeggen of de LoonGift wijzigen zonder fiscale gevolgen, als een wezenlijke onzekerheid zich voordoet waarop de Werknemer niet of nauwelijks invloed kan uitoefenen en dit een grote impact heeft op de persoonlijke (financiële) situatie van de Werknemer in lijn met het besluit van de Staatssecretaris van Financiën van 19 december 2014 (BLKB2014/1415m). Hiervan is in ieder geval sprake wanneer één of meer van de volgende gevallen zich voordoen:

- (i) het onvrijwillige ontslag van de Werknemer;
- (ii) langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid van de Werknemer of de partner van de Werknemer in combinatie met een significante terugval in inkomen van één van beiden;
- (iii) langdurige ziekte van een minderjarig kind van de Werknemer, waarbij het kind onderdeel uitmaakte van het huishouden van de Werknemer, in combinatie met een significante terugval in het inkomen van de Werknemer of dat van de partner van de Werknemer;
- (iv) onvrijwillige echtscheiding, waarbij de echtscheiding is geïnitieerd door de partner van de Werknemer;
- (v) onvrijwillige demotie van de Werknemer (op initiatief van de Werkgever) in combinatie met een significante terugval in het inkomen van de Werknemer;
- (vi) het vervallen van de ANBI status van het Goede Doel; of

- (vii) als het Goede Doel in surseance van betaling raakt of in geval van faillissement van het Goede Doel.

Indien de Werknemer de Overeenkomst opzegt omdat de onder 6.4.1. genoemde omstandigheden zich voordoen, gaat de opzegging in binnen een maand nadat de opzegging door de Werknemer is ingevoerd in de online portal.

- 6.4.2. Indien de Werknemer de overeenkomst opzegt op basis van andere redenen dan genoemd onder 6.4.1. binnen de eerste vijf kalenderjaren van de Overeenkomst, komt de periodieke giftenaftrek te vervallen. Of de Werknemer in aanmerking komt voor een andere giftenaftrek is dan afhankelijk van de omstandigheden van het geval.
- 6.4.3. De Overeenkomst eindigt van rechtswege als de Werknemer of de partner van de Werknemer overlijdt.

7 TERUGVORDEREN LOONGIFTEN

Stichting The Social Handshake ontvangt als gevolmachtigde de LoonGiften namens en voor rekening van het Goede Doel. Vanaf het moment dat Stichting The Social Handshake de LoonGift heeft ontvangen, kan de LoonGift niet meer worden teruggevorderd door Werknemer.

LoonGiften die zijn ingehouden op het nettoloon van de Werknemer voordat de beëindiging van de Overeenkomst in werking trad, kunnen in geen enkel geval worden teruggevorderd door de Werknemer.

8 GEBRUIK VAN DE LOONGIFT DOOR HET GOEDE DOEL

The Social Handshake is niet verantwoordelijk voor de wijze waarop een Goed Doel de LoonGift besteedt. Voor vragen omtrent besteding van de LoonGiften door het Goede Doel, verwijst The Social Handshake naar het betreffende Goede Doel.

9 SURSEANCE VAN BETALING OF FAILLISSEMENT GOED DOEL

The Social Handshake heeft met het Goede Doel afgesproken dat, als het Goede Doel de ANBI-status verliest of in staat van surseance van betaling dan wel faillissement verkeert, het Goede Doel The Social Handshake hiervan dan per e-mail per ommeegaande op de hoogte dient te stellen. Het Goede Doel doet dit in ieder geval uiterlijk binnen 2 weken na:

- (a) verlies van de ANBI-status;
- (b) de aanvraag van surseance van betaling; of

- (c) de uitspraak van het faillissement van het Goede Doel van door het bevoegde gerecht.

Indien het Goede Doel niet of niet tijdig aan haar informatieplicht voldoet, is The Social Handshake hiervoor niet aansprakelijk.

10 UPDATES OVER HET GOEDE DOEL

The Social Handshake heeft met het Goede Doel afgesproken dat het Goede Doel de Werknemer:

- (a) alleen mag benaderen met emails, indien de Werknemer hiervoor toestemming heeft gegeven op het LoonGift Platform;
- (b) in het kader van LoonGift niet mag benaderen om additionele donaties van de Werknemer te werven (ook indien de Werknemer de toestemming onder (a) heeft gegeven om emails te ontvangen);
- (c) niet meer mag contacteren Indien de Werknemer de LoonGift definitief heeft beëindigd.

10.2 Indien het Goede Doel in strijd handelt met het voorgaande, is The Social Handshake hiervoor niet aansprakelijk.

11 CONTACT MET WERKNEMERS DOOR THE SOCIAL HANDSHAKE

The Social Handshake mag de Werknemer contacteren in het kader van de goede uitvoer van de LoonGift en toekomstige verwante diensten.

12 BEËINDIGING SAMENWERKING MET WERKGEVER EN UITDIENSTTREDING

12.1. Als een Werknemer niet meer via zijn of haar werkgever of The Social Handshake een LoonGift aan het Goede Doel zal kunnen doen omdat:

- (a) de samenwerkingsovereenkomst tussen de werkgever van de Werknemer en The Social Handshake is beëindigd; of
- (b) de Werknemer uit dienst treedt en in dienst gaat bij een nieuwe werkgever die de LoonGiften regeling niet overneemt,

dan blijft een Max Impact schenkingsovereenkomst in stand indien geen beroep gedaan kan worden op één van de opzeggingsgronden in artikel 6.4.1 en de eerste vijf kalenderjaren van de Max Impact schenkingsovereenkomst nog niet zijn verstreken.

Het Goede Doel mag in dat geval contact opnemen met de Werknemer om te regelen dat de Werknemer de resterende termijn via een accept giro (of ander betaalmiddel) voldoet. The Social Handshake kan de Werknemer over het voorgaande vooraf informeren.

12.2 In de in artikel 12.1 onder (a) vermelde geval eindigt de Max Flex Schenkingsovereenkomst uiterlijk bij de beëindiging van de samenwerking met de werkgever van de Werknemer.

12.3 In de in artikel 12.1 onder (b) vermelde geval eindigt de Max Flex Schenkingsovereenkomst uiterlijk bij de uitdienststreding van de werknemer.

Als de betreffende Werknemer het Goede Doel, zonder tussenkomst van The Social Handshake, wil blijven steunen kan de Werknemer hierover altijd contact op te nemen met het Goede Doel.

13 BEËINDIGING SAMENWERKING GOEDE DOEL EN GEVOLGEN

13.1 Als de samenwerking tussen The Social Handshake en het Goed Doel (een “**Samenwerking**” en het betreffende goede doel, het “**Oude Goede Doel**”) eindigt, wordt dit Oude Goede Doel op het LoonGift Platform niet meer als mogelijkheid voor LoonGift aangeboden.

13.2 In dat geval zal The Social Handshake Werknemers die op basis van het Max Flex pakket al LoonGiften doen aan het Oude Goede Doel, de mogelijkheid bieden om over te stappen naar een ander Goed Doel of hun LoonGift te beëindigen.

13.3 Als een Samenwerking eindigt voordat een Werknemer die op basis van het Max Impact pakket LoonGiften doet aan het Oude Goede Doel, de voor hem geldende termijn van vijf kalenderjaren heeft afgerond, dan kan The Social Handshake de LoonGift van deze Werknemer aan het Oude Goede Doel blijven faciliteren tot het einde van die termijn. Het staat The Social Handshake vrij om in plaats hiervan, het Oude Goede Doel te verzoeken contact op te nemen met de Werknemer zodat de resterende schenkingen zonder tussenkomst van The Social Handshake worden geïncasseerd.

13.4 Na beëindiging van de Samenwerking neemt The Social Handshake contact op met de Werknemers die aan het Oude Goede Doel schenken om hen te informeren over bovenstaande mogelijkheden.

14 AANSPRAKELIJKHEID THE SOCIAL HANDSHAKE

14.1. Het Goede Doel heeft ieder van The Social Handshake en Stichting The Social Handshake Payments een volmacht gegeven om, individueel handelend, namens en voor rekening van het Goede Doel:

- a) Schenkingsovereenkomsten tot stand te brengen met Werknemers die LoonGiften willen doen aan het Goede Doel, waaronder het (al dan niet digitaal) ondertekenen ervan;
- b) LoonGiften van Werknemers (al dan niet via de Werkgever op basis van de door de Werknemer aan de Werkgever verleende volmacht) te incasseren, te ontvangen en tijdelijk onder zich te houden tot het moment van doorbetaling aan het Goede Doel;
- c) voor zover Werkgevers besluiten de LoonGiften van hun werknemers geheel of gedeeltelijke te matchen, giften van Werkgevers te ontvangen en tijdelijk onder zich te houden tot het moment van doorbetaling aan het Goede Doel dan wel tot het moment van terugbetaling aan de Werkgever voor zover deze giften door het Goede Doel niet worden aanvaard; en
- d) andere handelingen te verrichten die, naar het oordeel van The Social Handshake, in verband met het hiervoor onder (a) tot en met (c) bepaalde en ter uitvoering van haar samenwerkingsovereenkomst met het Goede Doel nodig of wenselijk zijn.

The Social Handshake en/of Stichting The Social Handshake Payments zijn zelf geen partij bij de Overeenkomst tussen de werknemer het het Goede Doel.

14.2 De omvang van de fiscale voordelen die de Werknemer kan genieten door deelname aan het Max Impact programma of het Max Flex programma zijn afhankelijk van de persoonlijke omstandigheden van de Werknemer en, indien van toepassing, de persoonlijke omstandigheden van de partner van de Werknemer. Het realiseren van de fiscale voordelen is ook afhankelijk van andere factoren, zoals het tijdig indienen van een correcte IB aangifte waarin een beroep wordt gedaan op de aftrekbaarheid van de LoonGift onder het Max Impact programma of het Max Flex programma. The Social Handshake aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor de omvang van de fiscale voordelen en voor andere factoren die van belang zijn voor het realiseren van de fiscale voordelen, zoals het doen van een beroep daarop in de IB aangifte, noch voor enige andere fiscale gevolgen die optreden als gevolg van het deelnemen aan het Max Impact programma of het Max Flex programma. Evenmin aanvaardt The Social Handshake enige aansprakelijkheid voor de gevolgen van een wijziging van de

relevante wetgeving en het beleid van de Staatssecretaris van Financiën op de fiscale voordelen die genoten kunnen worden door deelname aan het Max Impact programma of het Max Flex programma. Voor werknemers die graag persoonlijk advies op maat willen, adviseert The Social Handshake de Werknemer om de fiscale gevolgen van deelname aan het Max Impact programma of het Max Flex programma af te stemmen met een eigen belastingadviseur.

- 14.3 Als een Werknemer het niet eens is met een opgelegde belastingaanslag dient hij hiertegen zelf bezwaar te maken bij de belastingdienst. The Social Handshake is hiervoor niet verantwoordelijk.
- 14.4. The Social Handshake is ook niet aansprakelijk voor enige door de Werknemer geleden schade, ongeacht of deze schade het gevolg is van enig nalaten of handelen door The Social Handshake zelf en/of door entiteiten handelend in opdracht van The Social Handshake, tenzij de schade het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid uitsluitend door het leidinggevende personeel van The Social Handshake.
- 14.5. De aansprakelijkheid van The Social Handshake is gemaximeerd tot het bedrag dat wordt uitgekeerd onder de aansprakelijkheidsverzekering van The Social Handshake.

15 AANSPRAKELIJKHEID WERKNEMER

De Werknemer is niet aansprakelijk jegens het Goede Doel als, zonder inmenging van de Werknemer (i) de Werkgever een LoonGift niet, niet tijdig of onvolledig doorbetaalt naar Stichting The Social Handshake of (ii) Stichting The Social Handshake een LoonGift niet, niet tijdig of onvolledig doorbetaalt naar het Goede Doel. Het Goede Doel kan zich in een dergelijk geval niet verhalen op de Werknemer.

16 OPENBAARMAKEN INFORMATIE

The Social Handshake is gerechtigd om geaggregeerde informatie over de gedane LoonGiften openbaar te maken of te delen met de Goede Doelen en/of werkgevers. The Social Handshake deelt daarbij geen persoonsgegevens.

17 TOEGANG TOT EN WIJZIGING VAN DE WEBSITE VAN THE SOCIAL HANDSHAKE

De websites van The Social Handshake zijn gratis te gebruiken en enkel bedoeld ter algemene voorlichting. The Social Handshake is gerechtigd op ieder moment haar websites offline te halen, bij te werken of de inhoud van haar websites te veranderen. The Social Handshake is niet aansprakelijk voor schade doordat:

- (c) haar websites onbereikbaar zijn; of
- (d) informatie op haar websites onvolledig of onjuist is.

18 LINKS NAAR DERDE PARTIJEN OP DE WEBSITE

De websites van The Social Handshake bevatten links naar websites van derden. Het aanbieden van links naar websites van derden betekent niet dat The Social Handshake de op of via deze websites aangeboden inhoud of diensten aanbeveelt. The Social Handshake is niet aansprakelijk voor de inhoud, het gebruik en de beschikbaarheid van websites waarnaar zij verwijst.

19 PRIVACY WERKNEMER EN BESCHERMING PERSOONGEGEVENS

The Social Handshake verwerkt in overeenstemming met de Algemene Verordening Gegevensbescherming bepaalde categorieën van persoonsgegevens van de Werknemer.

Voor meer informatie over de verwerking van persoonsgegevens van de Werknemer wordt verwezen naar het privacy statement van The Social Handshake (<https://www.thesocialhandshake.com/privacy>).

20 VERJARING

Alle wettelijke vorderingen van de Werknemer jegens The Social Handshake verjaren in ieder geval na één (1) jaar, te rekenen vanaf de datum waarop de desbetreffende verplichting verschuldigd werd op grond van de Overeenkomst of de schadeveroorzakende gebeurtenis optrad.

21 DWALING

Als een Partij heeft gedwaald bij het aangaan van de Overeenkomst, draagt die Partij het risico van die dwaling.

22 ONTBINDING

Een Partij kan de Overeenkomst niet geheel of gedeeltelijk ontbinden.

23 OPSCHORTING

Een Partij kan de nakoming van verplichtingen op grond van de Overeenkomst niet opschorten, ongeacht de reden daarvoor.

24 HANDELSNAAM

De handelsnamen, merken, logos, teksten, foto's en overige informatie die op de website van The Social Handshake staan worden gehouden door hun respectievelijke houders. Deze handelsnamen, merken, logos, teksten, foto's en overige informatie mag De Werknemer niet gebruiken zonder toestemming van The Social Handshake en de houder van de handelsnamen, merken, logos, teksten, foto's en overige informatie.

25 INTELLECTUEEL EIGENDOM

De Werknemer erkent dat de website van The Social Handshake en de inhoud van die website het intellectueel eigendom zijn en blijven van The Social Handshake, haar partners en Goede Doelen waarmee The Social Handshake een samenwerking heeft. De Overeenkomst, de Algemene Voorwaarden of het gebruik van de website van The Social Handshake houdt geen overdracht van intellectuele eigendom in.

26 RECHTEN VAN DERDEN

Tenzij deze Algemene Voorwaarden nadrukkelijk anders bepalen:

- (e) Bevatten deze Algemene Voorwaarden geen derdenbedingen die een derde tegenover een Partij kan inroepen; en
- (b) Kunnen de Algemene Voorwaarden, als deze een derdenbeding bevatten, zonder toestemming van de derde geheel of gedeeltelijk worden beëindigd, gewijzigd of aangevuld of kan daarvan geheel of gedeeltelijk afstand worden gedaan, met inbegrip van de rechten van die derde onder de Algemene Voorwaarden.

27 GEEN OVERDRACHT

Een Partij kan rechten of verplichtingen op grond van de Overeenkomst niet geheel of gedeeltelijk overdragen of bezwaren zonder voorafgaande toestemming van de andere Partij. Zonder die toestemming komt geen overdracht of bezwaring tot stand.

28 WIJZIGEN ALGEMENE VOORWAARDEN

The Social Handshake is gerechtigd de Algemene Voorwaarden te wijzigen of aan te vullen en zal de Werknemer hierover per email informeren.

29 TOEPASSELIJK RECHT EN FORUMKEUZE

De Overeenkomst, de Algemene Voorwaarden en iedere niet-contractuele verplichting die voortvloeit uit of verband houdt met de Overeenkomst of Algemene Voorwaarden, worden uitsluitend beheerst door Nederlands recht.

Alle geschillen die op grond van of in verband met de Overeenkomst of Algemene Voorwaarden ontstaan, met inbegrip van geschillen over het bestaan en de geldigheid daarvan en niet-contractuele verplichtingen, worden beslecht door de bevoegde rechtbank van Amsterdam.