

Nederlandse Loterij Organisatie B.V.

ARBEIDSVOORWAARDEN

1 januari 2016 tot 1 januari 2017

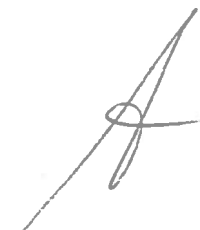
INHOUDSOPGAVE

OVEREENKOMST	3
DEFINITIES	5
ALGEMENE BEPALINGEN	6
INDIENSTNEMING EN ONTSLAG	6
ARBEIDSDUUR	8
SALARIS EN INDELING IN DE SALARISSCHAAL	9
VARIABELE BELONING	10
GRATIFICATIE	10
BIJZONDERE BELONING	10
REISKOSTEN	12
FEESTDAGEN	13
BUITENGEWOON VERLOF	13
VAKANTIE	14
VAKANTIETOESLAG	16
FUNCTIEBESCHRIJVING EN -WAARDERING	16
ARBEIDSONGESCHIKTHEID	17
UITKERING BIJ OVERLIJDEN	18
SCHORSING	18
EMPLOYABILITY-BUDGET EN OPLEIDINGSKOSTEN	19
PENSIOEN	19
ONGEVALLENVERZEKERING	20
VERHUISKOSTENVERGOEDING	20
DUUR, WIJZIGING EN OPZEGGING VAN DE OVEREENKOMST	21
BIJLAGE: SALARISTABEL	22
OVERGANGSREGELINGEN	23

OVEREENKOMST

Stichting Exploitatie Nederlandse Staatsloterij, hierna te noemen de Staatsloterij, en Stichting de Nationale Sporttotalisator, hierna te noemen De Lotto, als partijen ter ene zijde en Federatie Nederlandse Vakbeweging, hierna te noemen FNV, en de Ondernemingsraad van De Lotto, hierna te noemen OR De Lotto, als partijen ter andere zijde, hierna ook samen te noemen Partijen, verklaren:

- dat in verband met de voorgenomen fusie tussen de Staatsloterij en De Lotto de arbeidsvoorwaarden voor de nieuwe organisatie, Nederlandse Loterij Organisatie B.V., moeten worden vastgesteld;
- dat het overleg tussen Partijen is gebaseerd op de over en weer gedane erkenning dat Partijen zich laten leiden door zowel het belang van de Staatsloterij, De Lotto, Nederlandse Loterij Organisatie, als de daarin werkzame personen;
- dat het overleg tussen Partijen heeft geresulteerd in overeenstemming, welke overeenstemming Partijen in de onderhavige overeenkomst, hierna te noemen de Overeenkomst, wensen vast te leggen;
- dat de Overeenkomst is bedoeld om de arbeidsvoorwaarden vast te leggen van de in Nederlandse Loterij Organisatie werkzame werknemers en vervangt de arbeidsvoorwaardenregelingen die de Staatsloterij en De Lotto voeren;
- dat in de komende jaren de mogelijkheden zullen worden verkend om de arbeidsvoorwaarden te moderniseren waaronder het verruimen van keuzemogelijkheden voor medewerkers;
- dat Partijen overeenkomen dat de Overeenkomst een looptijd heeft van 1 januari 2016 tot 1 januari 2017 en vanaf de datum waarop voornoemde fusie plaatsvindt tot 1 januari 2017 (i) voor de groep werknemers afkomstig van de Staatsloterij heeft te gelden als een collectieve arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 1 Wet CAO, (ii) voor de groep werknemers afkomstig van De Lotto heeft te gelden als een arbeidsvoorwaardenreglement en (iii) voor nieuwe werknemers van Nederlandse Loterij Organisatie B.V. heeft te gelden als een arbeidsvoorwaardenreglement. In 2016 zullen Werkgever, FNV en OR van Werkgever tot een definitieve keuze komen voor wat betreft het karakter van de Overeenkomst, te weten een collectieve arbeidsovereenkomst of een arbeidsvoorwaardenreglement.
- dat Partijen de Overeenkomst eind 2016 zullen evalueren.



Aldus overeengekomen en opgemaakt in drievoud te Den Haag, d.d. 20 januari 2016.

Stichting Exploitatie
Nederlandse Staatsloterij



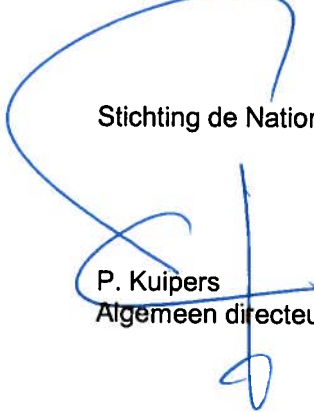
F. van Steenis
Algemeen directeur

FNV



H. Yagoubi
Bestuurder

Stichting de Nationale Sporttotalisator



P. Kuipers
Algemeen directeur a.i.

Ondernemingsraad
Stichting de Nationale Sporttotalisator



Drs. W.C. de Beauvesier Watson
Voorzitter



DEFINITIES

Partijen:

de Staatsloterij, De Lotto, FNV en de OR De Lotto.

Werkgever:

Nederlandse Loterij Organisatie B.V.

Werknemer:

Iedere man of vrouw die in dienst is van Werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd. Overal waar sprake is van de werknemer, kan voor 'hij' ook 'zij' gelezen worden. Als Werknemer worden niet beschouwd het statutaire bestuur, vakantiewerkers, stagiaires, uitzendkrachten en freelancers. Voor titulair directeuren kan worden bepaald dat onderdelen van de Overeenkomst niet van toepassing zijn.

Fulltime werknemer:

De Werknemer die een arbeidsovereenkomst heeft voor de normale arbeidsduur van 40 uur per week.

Parttime werknemer:

De Werknemer die een arbeidsovereenkomst heeft met een kortere arbeidsduur dan de normale arbeidsduur van 40 uur per week.

Ondernemingsraad (OR):

De ondernemingsraad van Werkgever als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR).

B.W.:

Burgerlijk Wetboek, boek 7 titel 10

Wwz:

Wet werk en zekerheid

Partner:

De wettelijke echtgeno(o)t(e) of de geregistreerde partner of de partner met wie de werknemer duurzaam samenleeft op eenzelfde adres. Dit laatste moet blijken uit een verklaring van de gemeentelijke basisadministratie (het bevolkingsregister) of uit een kopie van een notariële samenlevingsovereenkomst.

Jaarsalaris:

12 maal het bruto maandsalaris plus 8% vakantietoeslag

Maandsalaris:

Het bruto salaris per maand zoals opgenomen in de salarisschalen (bijlage).

Uursalaris:

Het uursalaris bedraagt 1/165.3 van het schaalsalaris.

Betalingsperiode:

De betalingsperiode van het salaris is per kalendermaand vastgesteld. De betaling vindt uiterlijk plaats op de 23e van de maand.

Datum indiensttreding

De datum van indiensttreding bij Nederlandse Loterij Organisatie of één van haar rechtsvoorgangers, zijnde de Staatsloterij of De Lotto, voor zover er sprake is van een aaneengesloten dienstverband.

Personeelshandboek:

Het personeelshandboek van Werkgever zoals dat door Werkgever wordt vastgesteld en geactualiseerd indien nodig. Het personeelshandboek bevat regelingen alsmede uitwerkingen van regelingen en artikelen uit de Overeenkomst, zoals richtlijnen bij de uitvoering.

Werkdag:

Dag in de week waarin op grond van een arbeidsovereenkomst moet/mag worden gewerkt.

Fusiedatum:

De datum waarop de Staatsloterij en De Lotto fuseren in Nederlandse Loterij B.V., als één van de dochtervennootschappen hiervan, Werkgever, wordt opgericht en de werknemers van de Staatsloterij en De Lotto overgaan naar en in dienst treden van Werkgever.

Artikel 1**ALGEMENE BEPALINGEN**

1. Werkgever is verplicht zich binnen de gegeven wettelijke kaders als een goed werkgever te gedragen.
2. Werknemer is verplicht zich te gedragen zoals het een goed werknemer betaamt.
3. Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de afgesproken arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een Fulltime werknemer, zijn de bepalingen van deze Overeenkomst naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij in de desbetreffende artikelen anders is vermeld.
4. De bepalingen in deze Overeenkomst hebben, tenzij uitdrukkelijk anders aangegeven, een minimumkarakter.

Artikel 2**INDIENSTNEMING EN ONTSLAG**

1. De arbeidsovereenkomst met Werknemer wordt schriftelijk aangegaan en in tweevoud opgemaakt. Beide exemplaren worden door Werkgever en Werknemer ondertekend. Onmiddellijk na het aangaan van de arbeidsovereenkomst verstrekt Werkgever één van deze exemplaren aan Werknemer, alsmede een exemplaar van de Overeenkomst.
2. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst met een duur van langer dan zes maanden geldt voor Werkgever en Werknemer de maximaal geldende proeftijd conform artikel 7:652 BW van 1 maand indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor korter dan 2 jaren of indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een project als bedoeld in artikel 2.3. Er geldt een proeftijd van 2 maanden indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor 2 jaren of langer of voor onbepaalde tijd.
3. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor bepaalde tijd;
 - c. hetzij voor het verrichten van een nader bepaald geheel van werkzaamheden van kennelijk tijdelijke aard (bijvoorbeeld in verband met een project of ter vervanging van een zieke of zwangere werknemer).

In de arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke van bovengenoemde varianten van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

4. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin

van de artikelen 7:677,678 en 679 BW en behoudens ontslag gedurende de proeftijd als bedoeld in lid 2 van dit artikel, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang schriftelijk, met opgave van redenen en vermelding van de dag waarop de overeenkomst eindigt en met het recht op een getuigschrift, direct kan worden opgezegd, neemt de arbeidsovereenkomst een einde:

A. voor Werknemer op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd:

- a. door opzegging door Werkgever bij het vervallen van arbeidsplaatsen wegens bedrijfseconomische omstandigheden of bij ziekte van Werknemer langer dan twee jaar als bedoeld in respectievelijk artikel 669 lid 3 sub a en b BW nadat Werkgever hiervoor toestemming aan het UWV heeft verzocht en verkregen.
De opzegtermijn die Werkgever in acht moet nemen bedraagt, conform artikel 7:672 lid 2 BW, bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - korter dan 5 jaar heeft geduurd: 1 maand;
 - 5 jaar of langer, maar korter dan 10 jaar heeft geduurd: 2 maanden;
 - 10 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar heeft geduurd: 3 maanden;
 - 15 jaar of langer heeft geduurd: 4 maanden;
- b. door ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter bij overige redenen, zoals bedoeld onder 7:669 lid 3 sub c tot en met h BW;
- c. door schriftelijke opzegging door Werknemer met inachtneming van een opzeggingstermijn van één maand, zoals genoemd in artikel 7:672 lid 3 BW;
- d. door een beëindigingsovereenkomst tussen Werkgever en Werknemer als bedoeld in artikel 7:670b BW.

De opzegging (zowel onder a en c) dient zodanig te geschieden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van een maand.

B. voor Werknemer op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd:

- a. eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege – dus zonder dat opzegging vereist is - op de laatste dag van de periode waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan;
- b. eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege – dus zonder dat opzegging vereist is - op de laatste dag van het tijdvak (of na een bepaald geheel van werkzaamheden) zoals opgenomen in de arbeidsovereenkomst;
- c. door tussentijdse opzegging door Werkgever, mits deze mogelijkheid in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen, bij het vervallen van arbeidsplaatsen wegens bedrijfseconomische omstandigheden of bij ziekte van Werknemer langer dan twee jaar, als bedoeld in respectievelijk artikel 669 lid 3 sub a en b BW, nadat Werkgever hiervoor toestemming aan het UWV heeft verzocht en verkregen, - met een opzeggingstermijn als hierboven onder A.a. genoemd;
- d. door ontbinding van de kantonrechter indien er geen tussentijdse opzeggingsmogelijkheid in de arbeidsovereenkomst is opgenomen;
- e. door tussentijdse opzegging door Werknemer mits deze mogelijkheid is overeengekomen en met een opzeggingstermijn als genoemd onder A.c.

Voornoemde opzegging (c en e) dient zodanig te geschieden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van een maand.

Werkgever informeert Werknemer schriftelijk uiterlijk een maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt, over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst en bij voortzetting over de voorwaarden waaronder Werkgever de arbeidsovereenkomst wil voortzetten.

5. De arbeidsovereenkomst tussen Werkgever en Werknemer eindigt van rechtswege op de laatste dag van de maand, waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Werknemer en Werkgever kunnen met wederzijds goedvinden schriftelijk overeenkomen de arbeidsovereenkomst na die datum voort te zetten.

6. Bovenstaande artikelen zijn bedoeld als een samenvatting van de rechten en verplichtingen van Werkgever en Werknemer onder de Wwz. Deze samenvatting beoogt niet om deze rechten en verplichtingen uit te breiden of te beperken.

Artikel 3

ARBEIDSDUUR

1. De normale arbeidsduur per week bedraagt 40 uur.
2. De Fulltime werknemer heeft recht op 13 ADV-dagen per jaar. Dit leidt tot een gemiddelde werkweek van 38 uur.
3. ADV wordt opgenomen in hetzij een halve vrije dag per twee weken hetzij een hele vrije dag per maand.
4. De ADV-dagen worden in overleg tussen Werknemer en de direct leidinggevende van tevoren ingeroosterd en moeten iedere maand opgenomen worden (dus tenminste één dag per maand). Uitgangspunt is dat ADV-dagen zo lang mogelijk (tenminste een maand) van tevoren worden ingeroosterd.
5. Bij hoge uitzondering mogen één of meer ADV-dagen worden doorgeschoven naar de volgende maand. Het totaal saldo ADV-dagen mag maximaal 3 dagen bedragen. Het meerdere vervalt. Maximaal 2 ADV-dagen mogen aaneengesloten worden opgenomen.
6. Niet genoten ADV-dagen kunnen niet meegenomen worden naar het nieuwe jaar en vervallen aan het eind van ieder kalenderjaar. Er vindt geen uitbetaling van deze dagen plaats.
7. De vrijdag geldt niet als een structurele ADV-dag, vrije dag of thuiswerkdag.
8. Een eenmaal vastgestelde ADV-dag vervalt wanneer daarvan wegens arbeidsongeschiktheid niet kan worden genoten. Er vindt geen uitbetaling plaats van deze dagen.
9. De Parttime werknemer heeft geen recht op ADV. De ADV is verdisconteerd in het salaris. Een standaard werkdag is gebaseerd op 8 uur.
10. Thuiswerk is mogelijk op functies die zich qua aard hiervoor lenen, uitsluitend ter beoordeling door de leidinggevende. Thuiswerk wordt zo veel mogelijk in blokken van 4 uur respectievelijk in blokken van 10% van de overeengekomen arbeidsduur ingepland. Van de beoordelingsvrijheid maakt onderdeel uit dat de leidinggevende het thuiswerken ook voor een bepaalde tijd kan toestaan.
11. De normale bedrijfstijd is van maandag tot en met zaterdag, waarbij geldt van maandag tot en met vrijdag van 7.00 tot 19.00 uur en op zaterdag van 7.00 uur tot 17.00 uur. De gewerkte uren buiten deze dagen en tijden vallen buiten de term "normale bedrijfstijd". Thuiswerk wordt als normale bedrijfstijd beschouwd.
12. De afdelingen die in de toekomst structureel op zaterdag worden ingeroosterd zullen in overleg met de OR worden vastgesteld. De afdeling Kansspelmanagement en de receptie zijn reeds structureel op zaterdag werkzaam.
13. De leidinggevende maakt in overleg met Werknemer, binnen de kaders van de Arbeidstijdenwet en deze Overeenkomst, afspraken over werk- en rusttijden. Het uitgangspunt daarbij is dat na 4 uur werk een pauze van ½ uur geldt, maar in overleg kan hiervan worden afgeweken.

14. De werkzaamheden dienen ingeroosterd te worden binnen de normale arbeidsduur per week van 40 uur. Indien het noodzakelijk is dat er boven die 40 uur gewerkt wordt dan is de overwerkregeling van toepassing.
15. Werkgever kan, in verband met de organisatie van het werk, met Werknemer afspraken maken over de aanwezigheid op het werk. Werkgever kan de werktijden van Werknemer, in overleg met deze, wijzigen.

Artikel 4

SALARIS EN INDELING IN DE SALARISSCHAAL

1. De salarisschalen staan vermeld in de bijlage bij deze Overeenkomst. De salarissen zijn inclusief de verhoging van 1% per 1 januari 2016. De salarissen zullen met ingang van 1 juli 2016 eveneens met 1% worden verhoogd.
2. Werknemer wordt op grond van zijn functie ingedeeld in één van de 13 salarisschalen zoals vermeld in de bijlage bij deze Overeenkomst.
3. De indeling van de functies in de salarisschalen vindt plaats volgens een daartoe vastgesteld functiewaarderingsstelsel.
4. Iedere salarisgroep heeft een minimumbedrag en een maximumbedrag.
5. De jaarlijkse salarisgroei is gekoppeld aan de prestatie van Werknemer die is gericht op de taken en verantwoordelijkheden uit de functiebeschrijving en de ontwikkeling van kennis/vaardigheden. Hierbij bestaan de volgende beoordelingsmogelijkheden: onvoldoende, matig, goed, zeer goed. Hierbij gelden per beoordelingsresultaat een percentage van het normsalaris per schaal. De percentages zullen met ingang van 2017 worden toegepast. Het normsalaris is het salaris in iedere salarisgroep dat overeenkomt met het minimumsalaris verhoogd met 80% van het verschil tussen het minimum- en het maximumsalaris.
6. Het niet toekennen van een jaarlijkse salarisgroei (dus 0%), zolang het schaalmaximum niet is bereikt, kan slechts gebeuren indien Werknemer tijdig tevoren middels een functioneringsgesprek op het onvoldoende functioneren is gewezen en Werknemer de gelegenheid heeft gekregen zijn functioneren te verbeteren.
7. Bij een promotie naar een functie in een hogere schaal wordt door Werkgever op individuele basis een salarisverhoging toegekend van 4%, waarbij Werknemer in ieder geval een salaris wordt toegekend dat overeenkomt met het minimum van de betreffende salarisschaal.
8. Indien Werknemer op eigen verzoek wordt ingedeeld in een functie die gewaardeerd is in een lagere salarisschaal dan behoudt hij zijn huidige salaris voor zover dat onder het maximum van de lagere salarisschaal ligt. Indien het huidige salaris ligt boven het maximum van de lagere schaal, dan geldt het maximum van de lagere schaal.
9. Wordt Werknemer door bedrijfsomstandigheden tegen zijn zin, en niet wegens eigen toedoen of onbekwaamheid, teruggeplaatst in een lagere functie, dan behoudt Werknemer zijn salaris. Dat geldt ook indien Werknemer wegens onvoldoende functioneren, dat niet aan zijn schuld of toedoen is te wijten, wordt teruggeplaatst in een lagere functie. Wanneer het salaris in de nieuwe functie het maximum van de nieuwe functieschaal overschrijdt, wordt dit deel uitgekeerd in de vorm van een vaste persoonlijke toeslag. Omdat de toeslag een vast deel is van het inkomen, telt het mee voor de opbouw van pensioen, vakantiegeld, ziektegeld, e.d. Salarisverhogingen zijn ook van toepassing op de vaste persoonlijke toeslag.

10. Het salarisgebouw beoogt marktconform te zijn. In overleg met de OR zal in de toekomst de marktconformiteit met enige regelmaat worden geëvalueerd.

Artikel 5

VARIABLE BELONING

Een variabele beloning is onderdeel van het beloningsbeleid van Werkgever. De toekenning van variabele beloning is in ieder geval afhankelijk van het bedrijfsresultaat van Werkgever en het functioneren van Werknemer. Toekenning van variabele beloning aan Werknemer is geen reden voor toekenning aan Werknemer van variabele beloning in enig ander jaar. De variabele beloning telt niet mee voor de pensioenopbouw, vakantiegeld, ziektegeld, een transitievergoeding e.d. Op basis van deze uitgangspunten zal in overleg met de OR vanaf 1 januari 2017 een systematiek van variabele beloning worden ingevoerd.

Artikel 6

GRATIFICATIE

Indien Werknemer gedurende het kalenderjaar zijn werkzaamheden op buitengewoon goede wijze heeft verricht, kan hem hiervoor – bij wijze van hoge uitzondering door het directieteam een eenmalige gratificatie worden toegekend. De gratificatie telt niet mee voor de pensioenopbouw, vakantiegeld, ziektegeld, een transitievergoeding e.d.

Artikel 7

BIJZONDERE BELONING

1. OVERWERK

- a. Overwerk is werk dat niet in het rooster is opgenomen, incidenteel wordt verricht, en de gemiddelde arbeidsduur per week (van de betreffende Werknemer) over vier weken gezien overstijgt. Overwerk kan pas worden verricht na uitdrukkelijke toestemming van de leidinggevende. Niet als overwerk wordt beschouwd het werk dat bij uitzondering nodig is om een normale dagtaak af te maken en een duur van 0,5 uur niet te boven gaat. Vergen de werkzaamheden meer dan 0,5 uur, dan wordt het eerste 0,5 uur ook als overwerk beschouwd.
- b. Werknemer komt alleen in aanmerking voor vergoeding van overwerk in hieronder genoemde gevallen:
 - indien hij wordt betaald volgens de salarisschalen t/m VII;
 - indien hij wordt betaald volgens de salarisschalen VIII en IX en er sprake is van een tijdelijk, afgebakend project; voor deze projecturen moet Werknemer vooraf, voordat de werkzaamheden van start gaan, toestemming krijgen van de leidinggevende en HR.
- c. Werkgever zal ernaar streven het verrichten van overwerk zoveel mogelijk te beperken.
- d. Wanneer het bedrijfsbelang dit vereist en zulks redelijkerwijs van Werknemer gevergd kan worden, kan Werkgever de Werknemer verplichten overwerk te verrichten, echter tot niet meer dan een maximum van 3 uur per dag en 50 uur per kwartaal.
- e. Gewerkte uren die niet vallen binnen het opgestelde rooster, maar wel passen binnen de individuele arbeidsduur van Werknemer per week worden niet als overuren aangemerkt. Dit betekent dat van het rooster/de roostertijden kan worden afgeweken doch dat dit geen overwerk is, mits de arbeidsduur per week niet wordt overschreden.

- f. Niet als overwerk wordt beschouwd de uren buiten de roostertijd en arbeidsduur per week, die worden besteed aan het volgen van seminars, buitenlandse zakelijke reizen en bijeenkomsten met een algemeen voorlichtend karakter, die worden georganiseerd door Werkgever.
- g. Overwerk wordt als volgt vergoed:
- Binnen de normale bedrijfstijd (als bedoeld in artikel 3 lid 9 van deze Overeenkomst):
 - Voor Parttime werknemers geldt dat de overwerkuren die de gemiddelde arbeidsduur van 38 uren per week niet overschrijden en die vallen binnen de normale bedrijfstijden als volgt uitbetaald worden: 100% van het uursalaris.
 - Parttime werknemers die overwerken en waarbij de overwerkuren de gemiddelde arbeidsduur van 38 uren per week wel doet overstijgen, geldt dat die overwerkuren die vallen binnen de normale bedrijfstijd als volgt uitbetaald worden: 125% van het uursalaris.
 - Voor Fulltime werknemers geldt dat de overwerkuren vallende binnen de normale bedrijfstijd als volgt uitbetaald worden: 125% van het uursalaris.
 - Buiten de normale bedrijfstijd:
 Voor alle werknemers (Fulltime en Parttime werknemers) die overwerken worden de overwerkuren als volgt uitbetaald:

○ Ma t/m vrij	19.00 – 00.00 uur:	125% van het uursalaris
○ Ma t/m zo	00.00 – 07.00 uur:	200% van het uursalaris
○ Zaterdag	17.00 – 00.00 uur:	150% van het uursalaris
○ Zondag	07.00 – 00.00 uur:	200% van het uursalaris
○ Feestdag	07.00 – 00.00 uur:	200% van het uursalaris
- h. In plaats van een compensatie in geld, is een compensatie in vervangende tijd mogelijk. De uren kunnen in dat geval in overleg met de leidinggevende worden opgenomen. Deze overwerkuren worden dan als volgt in tijd gecompenseerd:
- Ma t/m vr 19.00 – 00.00 uur 1,25 uur vervangende tijd;
 - Ma t/m zo 00.00 – 07.00 uur 2 uur vervangende tijd;
 - Zaterdag 17.00 – 00.00 uur 1,5 uur vervangende tijd;
 - Zondag 07.00 – 00.00 uur 2 uur vervangende tijd;
 - Feestdag 07.00 – 00.00 uur 2 uur vervangende tijd.
- Daarnaast is er de mogelijkheid om overuren op te sparen tot een hele dag. Dat opsparen kan tot een maximum van 6 dagen per jaar en opgespaarde dagen moeten als uitgangspunt in hetzelfde kalenderjaar worden opgenomen als waarin ze zijn gespaard.
- i. De betrokken Werknemer zal, indien redelijkerwijs mogelijk, vóór 12.00 uur van de dag waarop het overwerk zal moeten worden verricht, in kennis worden gesteld van het te verrichten overwerk. De verplichting tot overwerk is aan de orde indien het bedrijfsbelang dit vereist en zulks redelijkerwijs van Werknemer gevergd kan worden.

2. TOESLAGUREN

- a. Onder toeslaguren worden incidentele uren verstaan, gemaakt buiten de normale bedrijfstijd maar vallende binnen de afgesproken arbeidsduur, dus expliciet niet zijnde overuren. Overuren en toeslaguren cumuleren dus nooit.
- b. Werknemer komt alleen in aanmerking voor vergoeding van toeslaguren in de hieronder genoemde gevallen:
- indien hij wordt betaald volgens de salarisschalen t/m VII
 - indien hij wordt betaald volgens de salarisschalen VIII en IX, wanneer sprake is van een (structureel) afwijkend en/of onregelmatig rooster, niet zijnde overuren. Dit wordt bepaald en vastgelegd door HR, op verzoek van de leidinggevende.
 - Vergoeding voor toeslaguren wordt als volgt betaald:

o	Ma t/m vrij	19.00 – 00.00 uur	125% van het uursalaris
o	Ma t/m zo	00.00 – 07.00 uur	200% van het uursalaris
o	Zaterdag	17.00 – 00.00 uur	150% van het uursalaris
o	Zondag	07.00 – 00.00 uur	200% van het uursalaris
o	Feestdag	07.00 – 00.00 uur	200% van het uursalaris

3. JUBILEUMGRATIFICATIE

- a. Werknemer heeft recht op een jubileumuitkering indien hij 12½, 25 of 40 jaar bij Werkgever in dienst is geweest.
- b. De jubileumuitkering bedraagt: - bij 12½ dienstjaren: een half maandsalaris (bruto) - bij 25 dienstjaren: één maandsalaris (bruto) - bij 40 dienstjaren: één maandsalaris (bruto). De dienstjaren hebben betrekking op het dienstverband bij Nederlandse Loterij organisatie en de aaneengesloten dienstjaren bij haar rechtsvoorgangers.
- c. Indien en voor zover fiscaal mogelijk, en derhalve voor werkgever niet tot extra kosten leidt, zal het bruto bedrag van de jubileumuitkering netto worden uitbetaald.

Artikel 8

REISKOSTEN

1. De regeling kent onderstaande keuzemogelijkheid:
- a. Werknemer krijgt een vergoeding van maximaal € 600,- ten behoeve van de aanschaf van een fiets. Eenmaal per 5 jaar kan er een nieuwe fiets worden aangeschaft. Als Werknemer op eigen verzoek de organisatie verlaat of wil wisselen van fiets naar een openbaar- of eigen vervoer vergoeding, geldt een terugbetalingsregeling: 1/24 deel voor elke maand dat het dienstverband korter duurt of de wisseling eerder is dan 24 maanden na de aanschaf van de fiets. Voor wie van deze fietsregeling gebruik maakt, geldt bovendien dat er maximaal 3 maanden per jaar een maandtrajectkaart gedeclareerd mag worden ter overbrugging van de winterperiode.
- b. De mogelijkheid om eens per 5 jaar de aanschaf van een fiets tot een maximum van € 749,-(incl. btw) via het brutoloon te laten verrekenen. De voorwaarde is wel dat men voor een NS-trajectabonnement kiest tussen woonplaats en standplaats met maar één extra OV zone voor gebruik van bus of tram.

Of

- c. Werknemer heeft recht op een vergoeding voor de kosten van woon-werkverkeer (op basis van de kortste route volgens de ANWB-routeplanner). De vergoeding is gelijk aan het bedrag dat de werkgever per kilometer wettelijk maximaal onbelast mag

vergoeden met een maximum van € 143,00 netto per maand bij een werkweek van 5 dagen.

Of

- d. Werkgever vergoedt het openbaar vervoer vanaf 0 kilometer op basis van een maandtrajectkaart 2^e klas. Er is geen beperking ten aanzien van het maximaal aantal kilometers. Werkgever regelt de vervoersbewijzen bij de openbaar vervoersmaatschappijen en verstrekt deze aan de Werknemer.

Indien (fiscale) regelgeving hiertoe aanleiding geeft kan de hoogte van deze vergoedingen eenzijdig door Werkgever worden gewijzigd/aangepast zonder dat Werknemer hiervoor een vervangende vergoeding verkrijgt.

Na een afwezigheid van Werknemer gedurende 6 aaneengesloten weken, om wat voor reden dan ook, wordt de reiskostenvergoeding gestopt.

De kosten die gemaakt worden voor zakelijke reizen in opdracht van of met goedkeuring van Werkgever worden – na overleg van de nota's/declaraties – vergoed. De regeling hieromtrent staat beschreven in het Personeelshandboek.

Artikel 9

FEESTDAGEN

1. Werknemer heeft jaarlijks recht op verlof tijdens de hierna genoemde algemeen erkende feestdagen:
 - Nieuwjaarsdag;
 - Goede Vrijdag;
 - Tweede Paasdag;
 - Koningsdag;
 - Bevrijdingsdag (eén keer per 5 jaar in lustrumjaren);
 - Hemelvaartsdag;
 - Tweede Pinksterdag;
 - Eerste Kerstdag;
 - Tweede Kerstdag;
2. Als een feestdag valt op een niet-werkdag van Werknemer dan verschuift dit recht niet, maar vervalt dit.

Artikel 10

BUITENGEWOON VERLOF

In afwijking en met uitsluiting van het bepaalde in de artikelen 7: 628 BW geldt het volgende. Tenzij de te verrichten werkzaamheden zich naar het oordeel van Werkgever dringend daartegen verzetten, heeft Werknemer recht op buitengewoon verlof met behoud van salaris, onder aftrek van alle vergoedingen die van derden verkregen worden, in de hierna te noemen gevallen.

1. Voor het vervullen van verplichtingen die door de wet of de overheid zijn opgelegd. Indien en voor zover de vervulling van deze verplichtingen niet kan geschieden in de vrije tijd, krijgt Werknemer de daarvoor vereiste tijd.
2. Indien Werknemer lid is van een erkende werknemersorganisatie, voor het bijwonen van vormings- en scholingsdagen die door deze werknemersorganisatie worden georganiseerd: maximaal 3 dagen per kalenderjaar.

3. Huwelijk of geregistreerd partnerschap: 4 dagen.
4. Tot het bijwonen van een huwelijk van bloed- of aanverwanten in de eerste en tweede graad (kinderen, stief- of pleegkinderen, ouders, stief- of pleegouders, schoonouders, broers, zusters, zwagers of schoonzusters, grootouders, kleinkinderen): 1 dag.
5. Bij ernstige ziekte van echtgenote of echtgenoot, partner, ouders, stief- of pleegouders, schoonouders, kinderen, stief- of pleegkinderen of aangetrouwde kinderen: in overleg met Werkgever.
6. Bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de eerste graad: bij het overlijden van echtgenote of echtgenoot, partner, kinderen, stief- of pleegkinderen of aangetrouwde kinderen, ouders, stief- of pleegouders, schoonouders de dag van overlijden t/m de dag van de begrafenis; 2 dagen bij het overlijden van bloed- of aanverwanten in de tweede graad (kleinkinderen, broers, zusters, grootouders, zwagers) óf: 4 dagen bij het overlijden van bloed- of aanverwanten in de tweede graad als Werknemer belast is met het regelen van de uitvaart en ten hoogste 1 dag bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de derde en vierde graad (ooms, tantes, neven en nichten).
7. Bij de bevalling van echtgenote of partner, alsmede bij adoptie: 2 dagen.
8. Bij het 25- en 40-jarig ambtsjubileum van Werknemer: 1 dag.
9. Bij het 25-, 40- jarig huwelijksjubileum van Werknemer, bij 25-, 40, 50 of 60-jarig huwelijksjubileum van zijn ouders, stief- of schoonouders of grootouders: 1 dag.
10. Bij studie of examen, voor opleidingen of cursussen, die zowel in belang van Werknemer en de uitoefening van zijn functie gevolgd worden, met goedvinden van Werkgever: de daarvoor benodigde en tussen Werkgever en Werknemer vooraf afgesproken tijd.
11. Bij verhuizing van Werknemer, ten hoogste eenmaal per drie jaar: 1 dag.
12. Voor het bijwonen van vergaderingen van een vakorganisatie indien Werknemer deel uitmaakt van het besturend orgaan van die organisatie, dan wel naar die vergadering is afgevaardigd: gedurende de daarvoor benodigde tijd, zulks binnen redelijke grenzen.
13. Werkgever zal in andere dan hierboven bedoelde gevallen te zijner beoordeling buitengewoon verlof kunnen toekennen in gevallen waarbij de afwezigheid van Werknemer buiten zijn schuld noodzakelijk is en de aanwezigheid op het werk in redelijkheid niet van hem gevergd kan worden.

Artikel 11

VAKANTIE

1. Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar. De Fulltime werknemer heeft met behoud van salaris per kalenderjaar recht op 27,5 vakantiedagen. De Parttime werknemer heeft recht op vakantiedagen naar evenredigheid van het aantal vakantiedagen voor Fulltime werknemers.
2. Tijdens ziekte bouwt Werknemer alleen wettelijke vakantiedagen (20 dagen op basis van fulltime dienstverband) op. Er vindt geen opbouw van bovenwettelijke vakantiedagen plaats bij ziekte langer dan een maand.
3. Werknemer die slechts een deel van het kalenderjaar in dienst van Werkgever is, heeft recht op een evenredig deel van het aantal vakantiedagen dat hiervoor in lid 1 is genoemd.
4. Voor het opnemen van de vakantiedagen geldt dat deze door Werkgever en Werknemer in onderling overleg worden vastgesteld.

5. Werknemer heeft het recht op één aaneengesloten verlof van 3 weken per jaar. Daarnaast heeft Werknemer de verplichting om jaarlijks minimaal 2 weken aaneengesloten verlof te nemen.
6. Voorts geldt dat niet minder dan een halve vakantiedag kan worden opgenomen. Parttime werknemer dient de vakantiedagen zodanig op te nemen dat hij de gehele werkdag, dan wel de gehele ochtend of middag vrij is.
7. De verworven wettelijke vakantiedagen vervallen een halfjaar na het betreffende kalenderjaar. De bovenwettelijke vakantiedagen verjaren na 5 jaar. Indien de wetgeving omtrent verval- en verjaringstermijnen van vakantiedagen wijzigt zal dit direct doorwerken in deze Overeenkomst.
8. Indien een zieke Werknemer tijdens zijn ziekte vakantie wil opnemen, dient hij daar voordat betreffende vakantie in zou moeten gaan toestemming voor te hebben gekregen van zijn leidinggevende en HR. In bijzondere omstandigheden kan het advies van de Arbo-dienst doorslaggevend zijn of een vakantie wordt toegestaan of niet. Er zal dan tussen Werkgever en Werknemer schriftelijk overeengekomen worden dat de ziekte-dagen waarop Werknemer op vakantie gaat als vakantiedagen aangemerkt zullen worden. Werknemer verklaart zich in een dergelijk geval dan dus akkoord met het verrekenen van de vakantiedagen tijdens ziekte met daadwerkelijk genoten vakantie.
9. Voor de berekening van de vakantiedagen wordt Werknemer die voor of op de 15e van een maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten.
10. Wanneer Werknemer ná de 15e van een maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, wordt hij geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten.
11. Indien de arbeidsovereenkomst korter dan één maand heeft geduurd, heeft Werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantiedagen.
12. Over het al dan niet opbouwen van vakantierechten gedurende een onderbreking van de werkzaamheden wordt het volgende overeengekomen:
 - A. Werknemer verwerft geen vakantie over de tijd waarin hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft.
 - B. Werknemer verwerft echter wel wettelijk vakantiedagen indien hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - a. zwangerschaps- en bevallingsverlof;
 - b. tegen zijn wil – anders dan ten gevolge van arbeidsongeschiktheid – niet in staat zijn arbeid te verrichten (werktijdvermindering);
 - c. het genieten van verlof als bedoeld in artikel 643 BW (politiek verlof).
 - C. De opbouw van vakantierechten bij volledige arbeidsongeschiktheid vindt niet plaats indien de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een gebrek, waarover de Werknemer in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt. Dit geldt ook voor de tijd waarin Werknemer door zijn toedoen zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd dan wel indien hij zonder deugdelijke reden geen passend werk verricht.
 - D. Indien een onderbreking van de werkzaamheden als bedoeld in lid B onder a en b van dit artikel in meer dan één kalenderjaar valt, wordt het deel van de onderbreking dat in een vorig jaar valt mee in aanmerking genomen bij de berekening van de periode van afwezigheid.

Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hiervoor genoemde

onderbreking is hetgeen in lid 3 van dit artikel is bepaald van overeenkomstige toepassing.

13. Als de arbeidsongeschiktheid tijdens de vakantie is ontstaan, behoudt Werknemer aanspraak op de hierdoor gemiste vakantiedagen, mits hij Werkgever terstond van zijn arbeidsongeschiktheid schriftelijk of elektronisch in kennis heeft gesteld en zich aan de ziekteverzuimvoorschriften houdt. Daartoe behoort het raadplegen van een arts en het overleggen van een medische verklaring over de aard en duur van de ziekte. Kan in uitzonderingsgevallen een dergelijke medische verklaring niet worden verkregen, dan moeten aard en duur van de ziekte blijken uit bijvoorbeeld nota's voor geneeskundige behandeling.
14. Fulltime Werknemer kan 4 extra vakantiedagen kopen of zijn vakantiedagen boven het wettelijk minimum verkopen. Vóór 1 januari van het desbetreffende kalenderjaar dient Werknemer die vakantiedagen wil kopen of verkopen, dit schriftelijk mede te delen aan Werkgever, onder vermelding van het aantal te kopen of te verkopen dagen (of uren op basis van een werkdag van 8 uur). De Parttime werknemer kan dagen kopen of verkopen naar rato van zijn arbeidsduur. Werkgever honoreert het verzoek van Werknemer om vakantiedagen te kopen of te verkopen, tenzij het verzoek kennelijk onredelijk is of zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.

Artikel 12

VAKANTIETOESLAG

1. De vakantietoeslag ter hoogte van 8% wordt berekend over het werkelijk ten laste van Werkgever komende loon in de periode 1 juni tot en met 31 mei. De vakantietoeslag wordt jaarlijks – achteraf - aan Werknemer uitbetaald tegelijkertijd met de salarisbetaling van de maand mei, na aftrek van de wettelijk vastgestelde inhoudingen en/ of opgenomen voorschotten.
2. Werknemer die op het moment van uitbetaling geen volledig jaar in dienst is geweest, ontvangt de vakantietoeslag naar rato van het dienstverband.
3. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst gedurende het vakantiejaar, ontvangt Werknemer een vakantietoeslag die in verhouding staat tot het aantal dagen dat zijn arbeidsovereenkomst in dat kalenderjaar duurt of heeft geduurd. Indien de vakantietoeslag reeds is betaald, dan wordt het te veel betaalde, zo mogelijk, bij de eindafrekening met Werknemer verrekend.

Artikel 13

FUNCTIEBESCHRIJVING EN -WAARDERING

1. Werkgever maakt gebruik van de functiewaarderings-systematiek van Bakkenist. Werkgever kan deze systematiek na instemming van de OR wijzigen.
2. Werknemer waarvan de functie na waardering in een hogere salarisschaal valt ontvangt vanaf het moment van waardering een salaris dat past binnen de nieuwe functieschaal. Wanneer het salaris dat Werknemer verdiende op het moment van plaatsing niet past in de nieuwe salarisschaal, dan wordt het salaris van Werknemer verhoogd tot het minimum van de nieuwe salarisschaal.
3. Werknemer waarvan de functie na waardering in een lagere salarisschaal valt, behoudt aanspraak op zijn salaris. Wanneer dit salaris het maximum van de nieuwe functieschaal overschrijdt, wordt de overschrijding uitgekeerd in de vorm van een vaste persoonlijke toeslag. Aangezien de toeslag een vast deel is van het salaris, telt het mee voor de opbouw van pensioen, vakantiegeld, ziektegeld, e.d. Salaris-verhogingen zijn ook van toepassing op de vaste persoonlijke toeslag.

Wanneer Werknemer in de toekomst een functie vervult, waarbij het salaris en de persoonlijke toeslag in de nieuwe schaal past, dan wordt de persoonlijke toeslag ingepast in de nieuwe functieschaal en niet meer als persoonlijke toeslag aangemerkt. Is dit deels het geval, dan wordt het restant toekenning in stand gehouden als persoonlijke toeslag onder dezelfde voorwaarden die golden bij toekenning.

Artikel 14

ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. Indien Werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de wettelijke bepalingen, waaronder artikel 7:629 BW, de Ziektewet en de Wet WIA, voorzover hierna niet anders is bepaald.
2. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan Werknemer gedurende het eerste ziektejaar, en uiterlijk tot het einde van het dienstverband, 100% van zijn laatstgenoten bruto salaris worden betaald, onder aftrek van de hem in het kader van zijn arbeidsongeschiktheid toekomstige uitkeringen. Gedurende het tweede ziektejaar bedraagt voornoemd percentage 70%. Waar sprake is van re-integratie zal 100% over de gewerkte uren worden betaald. Werknemers die naar oordeel van de bedrijfsarts en/of de verzekeringsgeneeskundige van UWV volledig arbeidsongeschikt zijn volgens de bepalingen van de IVA, ontvangen ook het tweede ziektejaar 100% van het laatstgenoten bruto salaris.
3. Onder bruto salaris in dit artikel wordt bedoeld het bruto salaris dat voor Werknemer geldt op het moment dat hij arbeidsongeschikt wordt. Voor de berekening van dit salaris worden de algemene salarisverhogingen meegenomen.
4. Werknemer heeft het recht op de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling niet:
 - a. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - b. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
 - c. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 7:658a lid 4 BW voor Werkgever of voor een door de Werkgever met toestemming van UWV aangewezen derde, waartoe Werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;
 - d. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om Werknemer in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in artikel 7:658a lid 4 BW te verrichten;
 - e. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 7:658a lid 3 BW;
 - f. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond zijn aanvraag om een WIA uitkering later indient dan in artikel 64 WIA is voorgeschreven.

Werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loonbetaling en aanvulling op te schorten ten aanzien van Werknemer: voor de tijd, gedurende welke Werknemer zich niet houdt aan door Werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die Werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.

Daarnaast kan Werkgever Werknemer een sanctie opleggen indien Werknemer de voor hem

geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften) van Werkgever of een door hem aangewezen deskundige niet naleeft. Bijvoorbeeld geldt dit in de gevallen dat Werknemer weigert medewerking te verlenen aan een second opinion van de uitvoeringsinstelling die door Werkgever is gevraagd en/of indien Werknemer weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden.

Nadere uitwerking hiervan vindt plaats in sanctieregels die met de OR worden opgesteld.

5. De (ex) Werknemer is verplicht, ook na einde dienstverband bij Werkgever, om volledig mee te werken aan oproepen van en onderzoeken door een door Werkgever ingeschakelde (Arbo)arts indien op grond van wet- of regelgeving hiertoe aanleiding bestaat.
6. Werkgever draagt zorg voor een collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering, zonder eigen bijdrage van Werknemer.

Artikel 15

UITKERING BIJ OVERLIJDEN

1. In geval van overlijden van Werknemer wordt door Werkgever een overlijdensuitkering verstrekt aan zijn nagelaten betrekkingen in de zin van 7: 674 lid 2 BW.
2. De uitkering is gelijk aan het salaris van de dag van overlijden tot en met het einde van de maand plus 3 maandsalarissen. Op dit bedrag wordt in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen bij overlijden van Werknemer toekomt op grond van de Ziektewet en/of de WIA en de Toeslagenwet en de door Werkgever ongevallenzekeringsverzekering.
3. Indien de overledene geen betrekking nalaat, kan de overlijdensuitkering door Werkgever geheel of gedeeltelijk worden aangewend ter dekking van de kosten van de laatste ziekte en van de begrafenis, indien de nalatenschap van de overledene voor de betaling van deze kosten ontoereikend was.

Artikel 16

SCHORSING

1. Werkgever kan Werknemer voor ten hoogste vier weken met behoud van salaris schorsen, om zodanige ernstige redenen dat voortzetting van de werkzaamheden door Werknemer naar het oordeel van Werkgever niet langer verantwoord is. Werkgever kan de schorsing éénmaal met maximaal vier weken week verlengen. Werkgever kan niet gelijktijdig met het uitspreken van de eerste schorsing een verlenging opleggen.
2. Het besluit tot schorsing of het besluit tot verlenging hiervan wordt onverwijld en schriftelijk aan Werknemer meegedeeld. Werknemer wordt binnen 7 werkdagen na dagtekening van voornoemde schriftelijke mededeling in de gelegenheid gesteld zich tegenover Werkgever te verantwoorden.
3. De schorsing kan worden verlengd tot de datum van ingang van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wanneer Werkgever inmiddels een beëindigingsprocedure van de arbeidsovereenkomst is aangevangen.
4. Indien blijkt dat Werknemer ten onrechte door Werkgever werd geschorst, zal Werkgever Werknemer rehabiliteren. De inhoud zowel als de wijze van de rehabilitatie zal na overleg met Werknemer geschieden.

Artikel 17

EMPLOYABILITY-BUDGET EN OPLEIDINGSKOSTEN

1. Iedere Werknemer heeft recht op een persoonlijk employability-budget ten behoeve van zijn persoonlijke ontwikkeling en vergroting van de in- en externe inzetbaarheid. Het gaat hierbij om het aanleren van nieuwe vaardigheden en kennis ten behoeve van een toekomstige functie of beroep. Met dat budget kan Werknemer loopbaanadvies inwinnen, coaching krijgen en workshops en trainingen volgen, die bijdragen aan de persoonlijke ontwikkeling. Dit budget is niet bedoeld voor de ontwikkeling in de eigen functie of voor de volgende functie. Daarvoor is het opleidingsbudget bedoeld (zie verder).
2. Het employability-budget bedraagt € 2.000,= per Werknemer per jaar (incl. BTW). Werknemers die op 1 januari van enig jaar 50 jaar of ouder zijn hebben recht op een extra employability-budget van €2.000,= (incl. BTW), derhalve in totaal € 4.000,= incl. BTW.
3. Het employability-budget kan drie jaar opgespaard worden om een duurdere opleiding/training e.d. te bekostigen.
4. Indien Werknemer gebruik maakt van het employability-budget dan zal door Werkgever telkens de ten behoeve van Werknemer gemaakte kosten gespecificeerd en schriftelijk aan hem worden medegedeeld. Voorts zullen de kosten in het kader van dit budget rechtstreeks aan de opleidingsinstelling worden betaald. Het budget wordt derhalve nimmer (deels) rechtstreeks aan Werknemer betaald.
5. Opleidingskosten zijn bedoeld om Werknemer in zijn functie c.q. voor een volgende functie verder te ontwikkelen. Voor functiegerichte opleidingen is er een opleidingsbudget per afdeling. Voor Werkgever geldt een opleidingsbudget met als voorgenomen richtlijn € 1.500 per fte. Uit dit budget worden de jaarlijkse opleidingsactiviteiten bekostigd (opleidingen, seminars, cursussen, evt. verblijfskosten en kosten voor examens, boeken). Dat is in tegenstelling tot het employabilitybudget niet een persoonlijk recht. Voor de aanvraag en goedkeuring van een individueel opleidingsverzoek/-budget zal een procedure worden ontwikkeld.
6. Jaarlijks zal met de OR de besteding van het employability- en opleidingsbudget worden geëvalueerd.
7. Mocht Werkgever- gedurende de looptijd van de Overeenkomst - wettelijk verplicht worden een zogenaamde transitievergoeding aan Werknemer te verstrekken in het kader van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, dan kunnen alle reeds door Werkgever uitgegeven kosten voor employability (gericht op vergroting toekomstige inzetbaarheid en verbetering arbeidsmarktpositie) tijdens de periode waarover de transitievergoeding wordt berekend in mindering worden gebracht op de transitievergoeding. Opleidingskosten, gericht op ontwikkeling in huidige functie c.q. ten behoeve van de volgende functie, vallen niet onder kosten van employability.

Artikel 18

PENSIOEN

Werknemers afkomstig van De Lotto die voldoen aan de voorwaarden van deelneming in de pensioenregeling van De Lotto hebben recht op pensioen zoals vastgelegd in de pensioenovereenkomst van Nationale Nederlanden met contractnummer 30001673. Werknemers afkomstig van de Staatsloterij die voldoen aan de voorwaarden van deelneming in de pensioenregeling van de Staatsloterij hebben recht op pensioen zoals vastgelegd in de pensioenovereenkomst van Aegon met contractnummer 95729/5.

Met ingang van 1 januari 2019 zullen beide pensioenregelingen worden geïntegreerd in één pensioenregeling voor Werkgever.

Een Werknemer, tot dan niet gewerkt hebbende bij De Lotto, noch bij de Staatsloterij, die vanaf de datum van ingang van de Overeenkomst in dienst treedt van Werkgever en die voldoet aan de voorwaarden van deelneming in de pensioenregeling van De Lotto, zal tot deze pensioenregeling toetreden (en derhalve niet tot de pensioenregeling van de Staatsloterij) en heeft vervolgens recht op pensioen zoals vastgelegd in deze pensioenovereenkomst tot het moment dat de pensioenregeling van De Lotto wordt geïntegreerd in de pensioenregeling van Werkgever.

Voor genoemde pensioenregelingen zijn onderdeel van de Overeenkomst. In de betreffende pensioenregelingen is meer gedetailleerde informatie vastgelegd over het pensioen van Werknemer.

Artikel 19

ONGEVALLENVERZEKERING

1. Werknemer neemt deel in een door Werkgever afgesloten ongevallenverzekering die voorziet in een uitkering bij overlijden en bij blijvende invaliditeit ten gevolge van een ongeval.
2. Werknemer hoeft geen bijdrage in de premie te betalen.
3. De polisvoorwaarden en overige voorwaarden kunnen bij de afdeling HR worden opgevraagd.
4. Een eventuele verzekeringsuitkering als gevolg van blijvende invaliditeit komt aan Werknemer ten goede.
5. Werknemer zal middels een verklaring bij de afdeling HR aangeven aan wie, in geval van overlijden, de uitkering moet worden betaald. Is geen vermelding gedaan, dan vindt uitkering plaats aan de wettelijke erfgenamen.
6. Basis voor de verzekering vormt het vaste salaris vermeerderd met vakantietoeslag, dat Werknemer van Werkgever ontvangt. Ander inkomen zoals toeslagen en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen vormen geen onderdeel van het verzekerde bedrag.

Artikel 20

VERHUISKOSTENVERGOEDING

1. Indien Werknemer op verzoek van Werkgever verhuist, heeft Werknemer recht op een verhuiskostenvergoeding. De verhuiskostenvergoeding is maximaal 10% van het jaarsalaris (inclusief vakantiegeld) plus de werkelijke kosten van transport. Indien en voor zover fiscaal mogelijk en zulks derhalve voor Werkgever niet tot extra kosten leidt, zal de (bruto) vergoeding netto worden uitbetaald.
2. Bij verhuizing als gevolg van indiensttreding, zoals bedoeld in het vorige lid, kan slechts een verhuiskostenvergoeding worden verleend indien Werknemer een verklaring ondertekent, dat hij de ontvangen verhuiskostenvergoeding zal terugbetalen in geval hij op eigen verzoek of ten gevolge van aan hem zelf te wijten feiten of omstandigheden wordt ontslagen, tenzij dit ontslag ingaat twee jaar of langer na de verhuizing. De terugbetalingsplicht wordt verminderd met 1/24e deel voor iedere gehele kalendermaand waarin Werknemer na de verhuizing in dienst van Werkgever is geweest.

3. Indien het een verhuizing betreft van een gezin, waarvan meer dan een gezinslid Werknemer is, wordt de verhuiskostenvergoeding slechts aan de hoogst betaalde Werknemer toegekend.
4. Bij verhuizing uit vrije wil naar een andere woonplaats kan door Werknemer geen aanspraak worden gemaakt op de in dit artikel genoemde verhuiskostenvergoeding, ook niet indien deze vrijwillige verhuizing een vermindering van de reiskostenvergoeding tot gevolg heeft.

Artikel 21

DUUR, WIJZIGING EN OPZEGGING VAN DE OVEREENKOMST

1. De Overeenkomst wordt aangegaan voor de periode van 1 januari 2016 tot 1 januari 2017. De Overeenkomst zal via een incorporatiebeding onderdeel uitmaken van de arbeidsovereenkomst tussen Werkgever en Werknemer. Werkgever zal na 1 januari 2017 de Overeenkomst ook van toepassing verklaren op arbeidsovereenkomsten met nieuwe Werknemers. Dit betekent dat indien de looptijd van de Overeenkomst ten einde is, de arbeidsvoorwaarden zoals opgenomen in deze Overeenkomst van toepassing blijven op elke individuele Werknemer tot het moment dat Partijen een nieuwe danwel gewijzigde overeenkomst zijn overeengekomen.
2. De Overeenkomst eindigt van rechtswege. Partijen treden in overleg over een mogelijke verlenging of nieuwe Overeenkomst.
3. In het geval er sprake is van een door omstandigheden ingrijpende en inhoudelijke aantasting van de gemaakte afspraken zullen Partijen daarover nog gedurende de looptijd van de Overeenkomst in overleg treden en tussentijdse herziening van de afspraken aan de orde stellen. Iedere bij deze Overeenkomst betrokken partij is bevoegd de andere partij om zo'n overleg te verzoeken. Aan dit verzoek moet door de andere partij(en) worden voldaan. Partijen zullen zich inspannen om in dat geval te komen tot een passende oplossing. Deze situatie kan bijvoorbeeld ontstaan door ingrijpende veranderingen in de Sociaal Economische verhoudingen in Nederland; arbeidsrechtelijk, fiscaal of in de sociale verzekeringswetgeving.



BIJLAGE: SALARISTABEL

Per 1 januari 2016 gelden onderstaande salarissen.

	Bruto salaris 38 uur 1-1-2016 (incl. 1% indexatie en € 55,- zorgtoeslag)	
Salarisschaal	Minimum	Maximum
	Maand	Maand
2	2.069,18	2.589,74
3	2.190,00	2.792,54
4	2.340,33	3.038,90
5	2.547,79	3.367,14
6	2.774,71	3.731,46
7	3.050,11	4.172,65
8	3.354,01	4.666,76
9	3.722,34	5.266,29
10	4.169,02	5.995,88
11	4.711,74	6.887,01
12	5.372,94	7.980,13
13	6.052,84	9.134,27



Overgangsregelingen

1. Toepasselijkheid Overeenkomst

1. *In afwijking van hetgeen in artikel 21 lid 1 van de Overeenkomst is bepaald, gaat voor de Werknemer die in dienst treedt van Werkgever en afkomstig is van De Lotto en de Staatsloterij de Overeenkomst in per de Fusiedatum.*

2. Nieuw salaris

1. *In afwijking van artikel 1.1 Overgangsregelingen geldt voor de aldaar genoemde Werknemer dat op het nieuwe salaris per de Fusiedatum geen aanspraak bestaat, nu de in het Sociaal Plan beschreven S&B-procedure per die datum nog geen aanvang heeft genomen. De Werknemer behoudt per de Fusiedatum het salaris dat hij bij respectievelijk De Lotto of de Staatsloterij genoot tot het moment dat de Werknemer wordt geplaatst in een nieuwe functie bij Werkgever, doch uiterlijk een maand na afronding van de S&B-procedure, vanaf welk moment hij het bij deze functie horende nieuwe salaris ontvangt. (Artikel 4 lid 8 en 9 van de Overeenkomst zijn van overeenkomstige toepassing.) De geplaatste Werknemer ontvangt een afrekening met terugwerkende kracht tot de Fusiedatum, dit teneinde ervoor zorg te dragen dat vanaf de Fusiedatum de geplaatste Werknemer volledig wordt beloond conform de Overeenkomst.*
2. *Artikel 2 lid 1 van deze Overgangsregelingen heeft tot gevolg dat de boventallige, niet in een functie bij Werkgever geplaatste Werknemer zijn salaris behoudt dat hij respectievelijk bij De Lotto of de Staatsloterij genoot tot het moment dat zijn arbeidsovereenkomst eindigt.*

3. Arbeidsduur en werktijden

1. *Dit artikel 3 beoogt een overgangsregeling te treffen voor de Werknemer die bij Werkgever in dienst treedt en die afkomstig is van de Staatsloterij, zulks in aanvulling op artikel 3 van de Overeenkomst.*
2. *Voor de fulltime Werknemer (36 uur) bestaat de mogelijkheid om op basis van 40 uur/13 ADV dagen werkzaam te zijn, of te kiezen voor een parttime arbeidsovereenkomst, tenzij de bedrijfsomstandigheden zich tegen dat laatste verzetten.*
3. *De Werknemer is niet verplicht een contract van 40 uur/13 ADV dagen aan te gaan. Indien hij hier echter wel voor kiest, zal het salaris hiervoor evenredig worden verhoogd naar rato van het dienstverband. Voor een arbeidsovereenkomst op basis van 40 uur/13 ADV dagen is dat een verhoging met 5,55%.*
4. *Indien de Werknemer, om welke reden dan ook, vrijdag structureel als vaste vrije dag had, geldt, in verband met het bepaalde in artikel 3 lid 7 van de Overeenkomst, voor de Werknemer een overgangstermijn van 1 jaar na inwerkingtreding van de Overeenkomst.*
5. *Gedurende het eerste jaar na inwerkingtreding van de Overeenkomst kan de fulltime Werknemer zijn werkweek invullen door een 4 daagse werkweek, waarbij 8 uur op kantoor wordt gewerkt en 1 uur thuis.*
6. *Voor de fulltime Werknemer (36 uur) die nog niet de in lid 2 genoemde keuze heeft gemaakt en voor de parttime Werknemer geldt als criterium voor overwerk tijdens het eerste jaar na inwerkingtreding van de Overeenkomst, de grens van 36 uur (i.p.v. 38 uur), gezien over een periode van vier weken.*

7. *Indien de fulltime Werknemer er voor kiest om op basis van 36 uur of een (andere) parttime arbeidsovereenkomst werkzaam te blijven dan, zal dit geen negatieve consequenties hebben voor de pensioenopbouw en de eigen bijdrage.*

4. Employability

Werknemer die op de datum van inwerkingtreding van de Overeenkomst 50 jaar of ouder is, kan ieder jaar een keuze maken tussen enerzijds 4 (50-54 jr), 5 (55-59 jr) of 6 leeftijdsdagen (60 jr e.o.) of anderzijds een aanvullend employability-budget van € 2.000,- per jaar (incl. BTW). Werkgever zal de Werknemer aanmoedigen te kiezen voor het aanvullende employability-budget.

5. Functiestructuur en functiewaardering

1. *Werkgever hanteert de functiestructuur, zoals deze werd toegepast bij de Staatsloterij. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de functiewaarderingssystematiek van Bakkenist. De functies van Werkgever zijn voorlopig beschreven en op basis hiervan voorlopig gewaardeerd (indicatieve waardering).*
2. *Na circa 1,5 jaar na de Fusiedatum zal een definitieve functiebeschrijving en –weging plaatsvinden. Indien deze weging leidt tot een hogere weging zal dit weegresultaat en eventuele salarisaanpassing met terugwerkende kracht vanaf de Fusiedatum worden doorgevoerd. Wordt door herwaardering een lagere salarisschaal van kracht, dan behoudt Werknemer zijn aanspraak op zijn huidige salaris. Wanneer het huidige salaris het maximum van de nieuwe functieschaal overschrijdt, wordt dit deel uitgekeerd in de vorm van een vaste persoonlijke toeslag.*
3. *Indien desalniettemin kort na de Fusiedatum in een uitzonderlijke situatie Werknemer van mening is dat zijn functie evident onjuist is beschreven en gewaardeerd, kan besloten worden de functiebeschrijving opnieuw te beoordelen en als gevolg daarvan een nieuwe weging te doen plaatsvinden. Werknemer kan dit verzoek kenbaar maken bij zijn leidinggevende. De directie van Werkgever kan hierover in overleg met de OR een besluit nemen.*
4. *In het eerste jaar na de fusie zal een onderhoudsprocedure met betrekking tot functiewaardering in overleg met de OR worden vastgesteld.*

6. Salarisgebouw

Voor Werknemer geldt één generiek groeipercentage ter hoogte van 2,6% salarisverhoging (van het normsalaris) in plaats van de individuele (trede-) verhogingen die van toepassing waren bij De Lotto en de Staatsloterij. Dit groeipercentage is enkel van toepassing voor zover het maximum van de betreffende salarisschaal niet is bereikt. De salarisverhoging zal ingaan per 1 januari 2017 voor de Werknemer die op die datum bij Werkgever in dienst is. De reden voor één generiek groeipercentage is dat in een fusiejaar een reële targetsetting en beoordeling van deze targets niet reeel wordt geacht. In 2016 wordt één van beide bestaande beoordelingsmethodieken gekozen en gebruikt met als doelstelling om planning-, voortgang- en evaluatiegesprekken tussen Werknemer en leidinggevende in het eerste fusiejaar te houden. Aan de resultaten van de beoordeling in 2016 zijn derhalve geen andere consequenties verbonden dan de generieke salarisverhoging per 1 januari 2017.

7. Salaris

Voor de Werknemer die in dienst treedt van Werkgever en afkomstig is van De Lotto wordt het bruto salaris na de Fusiedatum verhoogd met de huidige 13e maanduitkering. Daarmee wordt deze 13e maanduitkering geïntegreerd in het bruto salaris en komt de 13e maanduitkering te vervallen. De opgebouwde 13^e maanduitkering vanaf 1 januari 2016 tot

Fusiedatum wordt binnen twee maanden na Fusiedatum aan Werknemer uitbetaald.

8. Compensatie bij verlaagd salarisperspectief

Voor een Werknemer afkomstig van De Lotto die een verlaagd salarisperspectief krijgt ten gevolge van de integratie van de 13e maand in het bruto maandsalaris en inschaling in de salarisschaal van Werkgever, geldt het volgende:

- *Een negatief verschil in salarisperspectief van Werknemer dat per de Fusiedatum ontstaat als gevolg van de inschaling in een passende functie bij Werkgever zal volledig worden gecompenseerd op basis van hieronder beschreven regeling welke regeling wordt uitgevoerd maximaal vier maanden na de Fusiedatum.*
- *Het salaris van Werknemer wordt per 1 januari 2016 aangepast op basis van zijn functioneren in 2015. Deze aanpassing wordt eerst meegenomen en vervolgens wordt het resterende perspectief bepaald. Daarna vindt na de Fusiedatum inschaling in de schalen van Werkgever plaats. Indien de Werknemer dan een lager perspectief heeft, wordt de Werknemer een individueel salarisperspectief toegekend, te weten een perspectief tot zijn oude schaalmaximum.*
- *Het negatieve verschil in salarisperspectief is het verschil tussen het salarisperspectief op 1 januari 2016 (het verschil tussen het geldende bruto maandsalaris en het maximum van de betreffende salarisschaal) en het salarisperspectief per de Fusiedatum (het verschil tussen geldende bruto maandsalaris inclusief 1/12e deel van de 13e maanduitkering en het maximum van de betreffende schaal) nadat inschaling in de schaal van Werkgever heeft plaatsgevonden.*
- *Voor zover op enig moment het van toepassing zijnde groeipercentage in de toekomst niet meer volledig kan worden toegekend in verband met het bereiken van het schaalmaximum wordt het bruto maandsalaris verhoogd met (een deel van) het individuele salarisperspectief. Dit salarisperspectief wordt geïndexeerd zolang dit nog niet is toegekend.*
- *Voor zover Werknemer het schaalmaximum heeft bereikt, wordt het meerdere toegekend in de vorm van een persoonlijke toeslag (dat voorts volledig als salaris wordt behandeld).*

9. Overwerk en toeslagen

Werknemer afkomstig van De Lotto die structureel overwerk verrichtte c.q. op uren werkzaam was op de zaterdag, die recht gaven op een toeslag, zal worden gecompenseerd, voor zover hij als gevolg van deze Overeenkomst in dezelfde functie lagere inkomsten geniet. Werkgever zal het negatieve verschil (op basis van het overwerk/toeslagen in de afgelopen 12 maanden voorafgaand aan de Fusiedatum) blijvend vergoeden door het verschil aan het bruto maandsalaris van Werknemer toe te voegen vanaf de Fusiedatum.

10. Variabele beloning

In 2016 zal de huidige beoordelings- en bonussystematiek van De Lotto en die van de Staatsloterij in overleg met de OR worden geëvalueerd. De doelstelling is tot een zo objectief en transparant mogelijke systematiek te komen. Deze systematiek zal met ingang van 1 januari 2017 worden ingevoerd. In 2016 zal om die reden een tijdelijke collectieve variabele beloning worden toegekend, afhankelijk van het realiseren van de omzet- en resultaatdoelstelling van de organisatie. Voor het gehele jaar 2016 wordt, onafhankelijk van de Fusiedatum, een gegarandeerde variabele beloning van 0,4 maandsalaris (bruto) uitgekeerd, die hoger kan uitvallen in de volgende omstandigheden. Bij het realiseren van de resultaatdoelstelling zal 0,5 maandsalaris (bruto) worden uitgekeerd. Bij het realiseren van de omzetdoelstelling en overschrijding van de resultaatdoelstelling met 5% respectievelijk 10% zal 0,6 maandsalaris (bruto) respectievelijk 0,7 maandsalaris (bruto) worden uitgekeerd.

Deze variabele beloning is uitsluitend van toepassing op Werknemer, met uitzondering van titulair directeuren. Voorts geldt als voorwaarde dat de Werknemer op 31 december 2016 in dienst is en hij niet disfunctioneert. De variabele beloning wordt uitgekeerd naar rato van de aanwezigheid van Werknemer over 2016, waarbij derhalve onder meer rekening wordt gehouden met de fulltime/parttime factor, (latere) datum indiensttreding en perioden van non-activiteit om welke reden dan ook. Perioden van afwezigheid wegens zwangerschaps- en bevallingsverlof en/of perioden van afwezigheid wegens ziekte korter dan 3 maanden worden niet meegerekend. Deze tijdelijke collectieve variabele beloning zal in overleg met de OR nader worden uitgewerkt.

11. Vakantietoeslag

De Werknemer afkomstig van De Lotto ontvangt jaarlijks vakantietoeslag in mei in de vorm van een achteraf betaling (januari t/m mei) en een vooruitbetaling (juni t/m december). Werkgever zal de Werknemer van De Lotto op individueel niveau, indien gewenst, een rentevrije voorschotregeling bieden, om de overgang naar de nieuwe systematiek (volledige achteraf betaling van vakantietoeslag) mogelijk te maken.

12. Reiskosten

De Werknemer afkomstig van de Staatsloterij die een hogere vergoeding voor de reiskosten woon-werkverkeer ontving dan het maximum van de nieuwe reiskostenvergoeding blijft, voor zolang dit fiscaal mogelijk is en zonder dat dit extra kosten voor Werkgever meebrengt, de vergoeding ontvangen die hij bij de Staatsloterij genoot tot het moment dat zijn situatie is gewijzigd door verhuizing of uitdiensttreding. Dit geldt ook voor de Werknemer afkomstig van de Staatsloterij die 5 dagen gaat werken.

13. Bijdrage zorgverzekering

De tegemoetkoming die de Werknemer afkomstig van de Staatsloterij maandelijks ontvangt (€ 55,=) als tegemoetkoming voor de kosten van de individuele zorgverzekering wordt beëindigd per de Fusiedatum. Deze bruto vergoeding zal vanaf de Fusiedatum als compensatie volledig worden toegevoegd aan het bruto maandsalaris. De maximum schaalbedragen zullen met deze bedragen worden verhoogd.

14. Pensioen

Voor Werknemers die voorafgaand aan de Fusiedatum deelnemer zijn aan de pensioenregeling van de Staatsloterij respectievelijk De Lotto geldt vanaf 1 januari 2016 respectievelijk de Fusiedatum tot en met 2018 een compensatieregeling voor de eigen bijdrage.


Bij de Staatsloterij wordt de compensatieregeling als volgt toegepast:

- *Werknemers die op 31 december 2015 in dienst zijn, ontvangen in 2016 een compensatie ter grootte van het verschil in de eigen bijdrage volgens de voorgestelde regeling (op basis van het salaris en de franchise 2015) en de eigen bijdrage zoals zij die in 2015 betalen, dus 100%;*
- *In 2017 bedraagt de compensatie 75% van de compensatie in 2016;*
- *In 2018 bedraagt de compensatie 50% van de compensatie in 2016.*

Bij De Lotto wordt de compensatieregeling als volgt toegepast:

- *Werknemers die op 31 december 2015 in dienst zijn betalen een eigen bijdrage van 4,8%, maar ontvangen in 2016 een compensatie ter grootte van het verschil in de eigen bijdrage tussen 4,8% en 2,7% (op basis van het salaris en de franchise 2015);*

- *In 2017 bedraagt de compensatie 75% van de compensatie in 2016;*
- *In 2018 bedraagt de compensatie 50% van de compensatie in 2016.*

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized letter 'A' with a horizontal stroke extending to the right.

