

CAO 2016-2020

DE ONDERGETEKENDEN:

1

→ **Holland Casino N.V.** (tot 1 mei 2017: "Nationale Stichting tot Exploitatie van Casinospelen in Nederland"), hierna genoemd partij ter ene zijde,

en

→ **Vakbond ABC**, Algemene Bond Casinopersoneel, gevestigd te Maastricht Airport,

→ **De Unie**, vakbond voor industrie en dienstverlening, gevestigd te Culemborg,

→ **FNV**, sector zakelijke dienstverlening, gevestigd te Utrecht,

hierna gezamenlijk genoemd partij ter andere zijde,

verklaren hierbij met ingang van 1 januari 2016 de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst te zijn overeengekomen.



[Handwritten signatures in blue ink]

INLEIDING

Voor je ligt een nieuwe cao.

2

Onze nieuwe cao is tot stand gekomen na intensief en langdurig overleg. Holland Casino en de vakbonden willen met een looptijd van vijf jaar (van 2016 tot en met 2020) zoveel mogelijk zekerheid bieden in arbeidsvoorwaarden in een periode waarin veel veranderingen en uitdagingen op Holland Casino en onze medewerkers afkomen.

Partijen onderschrijven het belang van het realiseren van de missie van Holland Casino met daarin de kernwaarden: hartelijk, verrassend, betrokken en betrouwbaar. Daarin staan de wensen en behoeften van de gast altijd centraal. Tegelijkertijd waarborgt Holland Casino ook een veilig en verantwoord spel. Om dat te realiseren excelleren onze medewerkers in hun vak en zijn zij in staat de beste speelbeleving te bieden aan onze gasten. Dat vraagt een hoog niveau van professionaliteit.

De cao-partijen vertrouwen erop dat wendbare, gezonde en vitale medewerkers samen vormgeven aan de toekomst van Holland Casino. Daarom is het verder versterken van duurzame inzetbaarheid de kern van deze cao.

Belangrijk in deze cao is het streven dat jij, als medewerker, meer zélf aan het roer gaat staan. Dat je in staat bent meer en beter invulling te geven aan wat voor jou, in jouw huidige situatie en in de toekomst, werkt. Deze cao biedt daarom in plaats van een 'one size fits all' passende mogelijkheden en instrumenten voor iedere collega, 'wat is passend voor mij'. Dat wordt bijvoorbeeld uitgewerkt in het vraaggestuurd roosteren en het loopbaanbudget.

De cao is zelf ook vernieuwd en toegankelijker gemaakt. Met heldere, leesbare teksten, ondersteund met voorbeelden, en gestoken in een moderner jasje.

Holland Casino N.V.
Vakbond ABC
De Unie
FNV



INHOUDSOPGAVE

3

HOOFDSTUK 1	ALGEMENE BEPALINGEN EN DEFINITIES	Pagina
1.1	Naam	5
1.2	Looptijd	5
1.3	Nawerking	5
1.4	Werkings sfeer	5
1.5	Tussentijdse wijzigingen	5
1.6	Definities	5
HOOFDSTUK 2	IN EN UIT DIENST	
2.1	Indiensttreding	7
2.2	Verstrekken van de cao	7
2.3	Proeftijd	7
2.4	Opzegtermijn	7
2.5	Einde van rechtswege bij bereiken pensioenleeftijd	7
2.6	Eindafrekening	7
HOOFDSTUK 3	ARBEIDSDUUR EN WERKTUDEN	
3.1	Arbeidsduur	8
3.2	Wisseldienst, beperkte wisseldienst en dagdienst	8
3.3	Urensystematiek	8
3.4	Meer- en overwerk	9
3.5	Rooster & arbeids- en rusttijden	9
HOOFDSTUK 4	BELONING EN TOESLAGEN	
4.1	Functiegroepen & schaaalsalaris	11
4.2	Vakantietoelage	12
4.3	Resultaatafhankelijke uitkering	12
4.4	Winstdelingsregeling	13
4.5	Tronc-/fooieregeling	13
4.6	Wisseldiensttoelage	15
4.7	Beschik- en bereikbaarheidstoelage	15
4.8	Waarnemingstoelage	16
4.9	Persoonlijke toeslagen	16
4.10	Flexibele arbeidsvoorwaarden	17

HOOFDSTUK 5	VAKANTIE EN VERLOF	Pagina
5.1	Vakantie	18
5.2	Feestdagen	19
5.3	Bijzonder verlof	19
5.4	Wettelijk verlof arbeid en zorg	21
5.5	Onbetaald verlof	21
HOOFDSTUK 6	DUURZAME INZETBAARHEID	
6.1	Duurzame inzetbaarheidsuren (DI-uren)	22
6.2	Overgangsregeling duurzame inzetbaarheidsuren (DI-uren)	22
6.3	Seniorenregeling	24
6.4	Generatiepact	24
6.5	Deelnemers seniorenregeling vóór 1 januari 2018	27
6.6	Positieve demotie	28
6.7	Trainingen en opleidingen	28
6.8	Loopbaanbudget	29
HOOFDSTUK 7	PENSIOEN	
7.1	Pensioenregeling	30
7.2	Karakteristieken	30
7.3	Vaste premie Holland Casino	30
7.4	Werknemersbijdrage	30
7.5	Toeslagverlening	31
7.6	Nabestaanden- en wezenpensioen	31
7.7	Arbeidsongeschiktheid	31
7.8	Flexibiliteit	31
7.9	Vrijwillige eigen bijdragen	32

INHOUDSOPGAVE

4

HOOFDSTUK 8 VOORZIENINGEN

Pagina

8.1	Eerste twee jaar bij arbeidsongeschiktheid	33
8.2	Derde en volgende jaar bij arbeidsongeschiktheid	33
8.3	Overige bepalingen bij arbeidsongeschiktheid	33
8.4	Wettelijke WGA-premie en WGA-hiaatverzekering	34
8.5	Uitkering bij overlijden	34
8.6	Collectiviteitskorting zorgverzekering	34

HOOFDSTUK 9 ARBEIDSVERHOUDINGEN

9.1	Werkgelegenheid	35
9.2	Faciliteiten vakbondsleden en –werkzaamheden	35
9.3	Protocolaire afspraken	36

BIJLAGEN

I.	Salarisschalen per maand	39
II.	Overzicht bloed- en aanverwanten	40
III.	Rooster & arbeids- en rusttijden tot 1 januari 2018	41
IV.	Normen arbeids- en rusttijden vanaf 1 januari 2018	44
V.	Bezwaar- en beroepsprocedure functiewaardering	45
VI.	Statuten Stichting Beheer Fooiengelden Holland Casino	46
VII.	Protocol werkgeversbijdrage	50

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'L. B. P.' and 'R. B. P.'

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN EN DEFINITIES

5

1.1 NAAM

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt aangeduid met 'CAO Holland Casino 2016-2020'.

1.2 LOOPTIJD

Deze cao treedt met terugwerkende kracht tot 1 januari 2016 in werking en geldt tot en met 31 december 2020. Op laatstgenoemde datum eindigt deze cao van rechtswege, dat wil zeggen zonder dat hiervoor opzegging nodig is.

1.3 NAWERKING

De collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Stichting tot Exploitatie van Casinospelen in Nederland 2014 (hierna 'de cao 2008-2014') en de onderhandelaarsakkoorden van september 2014 ('akkoord pensioenregeling'), november 2015 en maart 2016 (tezamen hierna 'de onderhandelaarsakkoorden') worden met de CAO Holland Casino 2016-2020 volledig vervangen. Alle rechten en verplichtingen, verkregen op grond van de cao 2008-2014 en de onderhandelaarsakkoorden, vervallen met de inwerkingtreding van de CAO Holland Casino 2016-2020. De cao 2008-2014 en de onderhandelaarsakkoorden hebben vanaf de inwerkingtreding van de CAO Holland Casino 2016-2020 geen nawerking meer, ook niet voor zover bepalingen in de CAO Holland Casino 2016-2020 voor *medewerkers* minder gunstig zijn dan bepalingen in de cao 2008-2014 en/of de onderhandelaarsakkoorden.

De CAO Holland Casino 2016-2020 kent bepalingen die gelden tot 1 januari 2018 en bepalingen die gelden met ingang van 1 januari 2018. Alle rechten en verplichtingen verkregen op grond van de CAO Holland Casino 2016-2020, die gelden tot 1 januari 2018, komen met ingang van 1 januari 2018 te vervallen, ook als de rechten en verplichtingen die gelden vanaf 1 januari 2018 voor *medewerkers* minder gunstig zijn dan de rechten en verplichtingen die gelden tot 1 januari 2018.

1.4 WERKINGSSFEER

Deze cao is van toepassing op *medewerkers* in een functie tot en met functiegroep/salarisschaal 11 die een arbeidsovereenkomst hebben met *Holland Casino*. Stagiaires en BBL-ers (Beroeps Begeleidende Leerweg) worden niet beschouwd als *medewerkers* in de zin van deze cao.

1.5 TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN

Wanneer een van de partijen gedurende de looptijd van deze cao op grond van een belangrijke ontwikkeling op sociaal-economisch terrein of in een aanpassing van wet- en regelgeving aanleiding ziet voor een tussentijdse wijziging van de cao, vindt overleg plaats tussen partijen over hoe een en ander vorm te geven.

1.6 DEFINITIES

In deze cao worden definities cursief weergegeven.

Arbeidsduur

Het met jou schriftelijk overeengekomen aantal uren dat je gemiddeld per week werkt.

Basis arbeidsduur

Tot 1 januari 2018

- De basis arbeidsduur is gemiddeld 38 uur per week.

Vanaf 1 januari 2018

- De basis arbeidsduur voor medewerkers in wisseldienst is gemiddeld 36 uur per week.
- De basis arbeidsduur voor medewerkers in beperkte wisseldienst en dagdienst is gemiddeld 38 uur per week.

Beperkte wisseldienst

Je werkt in beperkte wisseldienst als je onregelmatig op alle dagen van de week werkt, maar in de regel tot maximaal 20.00 uur 's avonds.

Dagdienst

Tot 1 januari 2018

Je werkt in dagdienst als je in de regel van maandag tot en met vrijdag werkt tussen 07.00 uur 's ochtends en 19.00 uur 's avonds.

Vanaf 1 januari 2018

Je werkt in dagdienst als je in de regel van maandag tot en met vrijdag werkt tussen 06.00 uur 's ochtends en 20.00 uur 's avonds.

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN EN DEFINITIES

6

Deeltijdtoeslag

De toeslag die is toegekend in het kader van de regeling Generatiepact (vanaf 1 januari 2018).

Holland Casino

Holland Casino N.V. (tot 1 mei 2017: "Nationale Stichting tot Exploitatie van Casinospelen in Nederland"), partij ter ener zijde bij deze cao, in de hoedanigheid van werkgeefster.

Maandsalaris

Je persoonlijke bruto schaalsalaris, eventueel vermeerderd met de senioren- of deeltijdtoeslag, de wisseldienst-, beschik- of bereikbaarheidstoeslag, de uitkering op grond van de tronc-/fooieregeling en je persoonlijke toeslagen.

Medewerker

Degene die met Holland Casino als werknemer in een functie tot en met functiegroep/salarisschaal 11 een arbeidsovereenkomst heeft, niet zijnde een stagiair of BBL-er. In deze cao spreken we een medewerker aan met jij of je.

Ondernemingsraad

De ondernemingsraad zoals bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.

Partner

Partners zijn niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren waar tussen geen sprake is van een bloedverwantschap in de eerste of tweede graad. Van een duurzame, gezamenlijke huishouding is sprake als twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien. Dit moet zijn vastgelegd in een opgemaakte notariële akte.

Pensioenleeftijd

Met pensioenleeftijd wordt in deze cao de bij Holland Casino geldende pensioenleeftijd, zoals bepaald in het hoofdstuk pensioen, bedoeld.

Pensioeninkomen

Het bruto persoonlijke schaalsalaris maal 12, eventueel vermeerderd met toeslagen voor wisseldienst, beschik- of bereikbaarheid, persoonlijke toeslagen en 8,3% vakantietoeslag.

Persoonlijk schaalsalaris

Het bruto schaalsalaris naar rato van de met jou overeengekomen arbeidsduur.

Schaalsalaris

Het voor jou op basis van jouw salarisschaal en schaalstap geldende bruto salaris (bijlage I) per kalendermaand, uitgaande van de basis arbeidsduur.

Seniorentoeslag

De toeslag die is toegekend in het kader van de regeling gesubsidieerde deeltijd (vóór 1 januari 2018).

Urensaldo

Het aantal uren dat je in het kader van de urensystematiek meer of minder hebt gewerkt dan je op basis van je arbeidsduur gemiddeld per week werkt.

Uurloon

Tot 1 januari 2018

1/164,7^e deel van het bruto schaalsalaris, indien van toepassing vermeerderd met wisseldienst-, beschik- en/of bereikbaarheidstoeslag, een uitkering op grond van de tronc-/fooieregeling en persoonlijke toeslagen

Vanaf 1 januari 2018

- voor medewerkers in de wisseldienst: 1/156^e, en
- voor medewerkers in de dagdienst of beperkte wisseldienst: 1/164,67^e van het bruto schaalsalaris, indien van toepassing vermeerderd met wisseldienst-, beschik- of bereikbaarheidstoeslag, uitkering op grond van de tronc-/fooieregeling en je persoonlijke toeslagen.

Vakbonden

De drie vakbonden die tezamen partij ter andere zijde zijn bij deze cao, namelijk Vakbond ABC, De Unie en FNV.

Wisseldienst

Je werkt in wisseldienst als je onregelmatig op alle dagen van de week werkt en ook na 20.00 uur 's avonds.

HOOFDSTUK 2 IN EN UIT DIENST

7

2.1 INDIENSTREDING

Als je bij *Holland Casino* in dienst treedt, wordt dat vastgelegd in een arbeidsovereenkomst, die door *Holland Casino* en jou wordt ondertekend.

In je arbeidsovereenkomst wordt in ieder geval opgenomen:

- de datum van indiensttreding;
- de overeengekomen arbeidsduur;
- bij een dienstverband met een proeftijd: de duur van de proeftijd;
- of het dienstverband voor bepaalde of onbepaalde tijd wordt aangegaan;
- jouw functie;
- de salarisschaal waar jouw functie is ingedeeld;
- de schaalstap die aan jou is toegekend.

2.2 VERSTREKKEN VAN DE CAO

Holland Casino verstrekt aan jou bij indiensttreding of na wijziging van de cao een exemplaar van deze cao. Onder 'verstrekken' wordt hier ook een verwijzing naar de plek waar deze cao digitaal toegankelijk is verstaan.

2.3 PROEFTIJD

Als je in dienst komt, hanteert *Holland Casino* de wettelijke proeftijd. In afwijking hierop geldt voor Croupiers altijd een proeftijd van twee maanden.

2.4 OPZEGTERMIJN

Functiegroep 1 t/m 7

Als jouw functie is ingedeeld in functiegroep 1 t/m 7 is de wettelijke opzegtermijn van toepassing.

Functiegroep 8 of hoger

Als jouw functie is ingedeeld in functiegroep 8 of hoger, geldt voor jou als *medewerker* een opzegtermijn van 2 maanden. Voor *Holland Casino* geldt bij een dienstverband tot 15 jaar een opzegtermijn van 3 maanden. Bij een dienstverband vanaf 15 jaar geldt voor *Holland Casino* een opzegtermijn van 4 maanden.

Concreet betekent dit de volgende opzegtermijnen:

initiatief opzegging	Functiegroep	< 5 jaar in dienst	5 tot 10 jaar in dienst	10 tot 15 jaar in dienst	>= 15 jaar in dienst
Je zegt zelf op	1 t/m 7	1 maand			
	8 of hoger	2 maanden			
<i>Holland Casino</i> zegt op	1 t/m 7	1 maand	2 maanden	3 maanden	4 maanden
	8 of hoger	3 maanden			4 maanden

Opzegging geschiedt tegen het einde van de kalendermaand. Dit betekent dat als je bijvoorbeeld op 15 juni opzegt en je een opzegtermijn van 1 maand hebt, het dienstverband eindigt per 1 augustus.

2.5 EINDE VAN RECHTSWEGE BIJ BEREIKEN PENSIOENLEEFTIJD

Je arbeidsovereenkomst met *Holland Casino* eindigt van rechtswege wanneer je de *pensioenleeftijd* bereikt.

2.6 EINDAFREKENING

Bij uitdiensttreding maakt *Holland Casino* een eindafrekening op. De eindafrekening bevat onder andere een verrekening van een positief of negatief uren- en/of vakantiesaldo, en opgebouwde maar nog niet uitbetaalde vakantietoeslag. De afrekening vindt plaats in de maand volgend op de maand waarin je uit dienst bent getreden en onder de voorwaarde dat je alle bedrijfseigendommen hebt ingeleverd. De eindafrekening van een uitkering op grond van de resultaatafhankelijke uitkering of winstdelingsregeling vindt plaats volgens paragraaf 4.3 en 4.4

HOOFDSTUK 3 ARBEIDSDUUR & WERKTIJDEN

8

3.1 ARBEIDSDUUR

De voor jou geldende *arbeidsduur* wordt in overleg tussen jou en je leidinggevende vastgesteld en schriftelijk vastgelegd.

Basis arbeidsduur

Tot 1 januari 2018

- De *basis arbeidsduur* is gemiddeld 38 uur per week.

Vanaf 1 januari 2018

- De *basis arbeidsduur* voor *medewerkers* in *wisseldienst* is gemiddeld 36 uur per week.
- De *basis arbeidsduur* voor *medewerkers* in *beperkte wisseldienst* en in *dagdienst* is gemiddeld 38 uur per week.

Deeltijd werken

Je kunt ook minder werken dan het aantal uren van de *basis arbeidsduur*. Je werkt dan in deeltijd. De bepalingen uit deze cao die afhankelijk zijn van de *arbeidsduur* zijn in dat geval naar rato voor jou van toepassing. Als dit anders is, dan vermelden we dit expliciet bij de betreffende bepaling.

40 uur werken voor dagdienst en beperkte wisseldienst

Als je in *beperkte wisseldienst* of *dagdienst* werkt, heb je met ingang van 1 januari 2018 de mogelijkheid om gemiddeld 40 uur per week te werken. Dit kan alleen na goedkeuring van je leidinggevende, waarbij de regels van de 'Wet flexibel werken' van toepassing zijn. Jouw salaris en de overige bepalingen uit deze cao zijn naar rato van toepassing. Als dit anders is, dan wordt dit expliciet vermeld bij de betreffende bepaling.

3.2 WISSELDIENST, BEPERKTE WISSELDIENST EN DAGDIENST

Holland Casino spreekt met jou af in welke dienst je inzetbaar bent. *Holland Casino* onderscheidt drie verschillende soorten diensten:

- *Wisseldienst*: je werkt onregelmatig op alle dagen van de week en ook na 20.00 uur 's avonds.
- *Beperkte wisseldienst*: je werkt onregelmatig op alle dagen van de week, maar in de regel tot maximaal 20.00 uur 's avonds.
- *Dagdienst*: je werkt in de regel van maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 uur 's ochtends en 20.00 uur 's avonds (tot 1 januari 2018 geldt dat je in de regel van maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 uur 's ochtends en 19.00 uur 's avonds werkt).

3.3 URENSYSTEMATIEK

Holland Casino werkt met ingang van 1 januari 2018 met een urenstelsel. Dit betekent dat je per week meer of minder kunt werken dan de met jou overeengekomen *arbeidsduur*. De uren die je meer of minder werkt worden bijgehouden in de urenbalans. Het positieve of negatieve *urensaldo* mag maximaal 54 uren bedragen, onafhankelijk van jouw *arbeidsduur*.

Tussentijds uitbetalen

Het *urensaldo* kent geen vast afrekenmoment. Uitgangspunt van de urenstelsel is dat, als je in een bepaalde periode meer uren maakt dan je *arbeidsduur*, je die uren op een later moment in tijd compenseert.

Met de toepassing van de volgende spelregels is het mogelijk om een positief *urensaldo* tussentijds uit te laten betalen:

1. De verwachting is dat je je positieve *urensaldo* in de komende drie maanden niet in tijd kunt compenseren.
2. Zowel jij als je leidinggevende geven goedkeuring voor de uitbetaling. Het verzoek tot uitbetaling kan van jezelf of van je leidinggevende komen.
3. Als je duurzame inzetbaarheidsuren hebt (paragraaf 6.1 en 6.2) kom je alleen in bijzondere situaties in aanmerking voor tussentijdse uitbetaling. Dit omdat uitbetaling strijdig is met de doelstelling van de duurzame inzetbaarheidsuren.
4. Als je deeltijd werkt aan de Seniorenregeling (paragraaf 6.3) of de regeling Generatiepact (paragraaf 6.4) kom je nooit in aanmerking voor tussentijdse uitbetaling omdat dit strijdig is met de doelstelling van deze regelingen.

Waarde van de uren in je urensaldo

Als je de uren uit het *urensaldo* laat uitbetalen, vindt dit plaats tegen het *uurloon* plus vakantietoeslag. Daarenboven ontvang je een toeslag ter vervanging van de opbouw van vakantie-uren, die afhankelijk is van het aantal vakantie-uren waarop je recht hebt volgens paragraaf 5.1. En bovendien ontvang je over de uitbetaalde uren uit je *urensaldo* een uitkering op grond van de winstdelingsregeling.

Uitdiensttreding

Bij uitdiensttreding wordt een positief of negatief *urensaldo* verrekend met de eindafrekening.

HOOFDSTUK 3 ARBEIDSDUUR & WERKTIJDEN

9

3.4 MEER- EN OVERWERK

Uitgangspunt is dat meer- en overwerk zoveel mogelijk wordt beperkt. Bovendien vindt er geen meer- of overwerk plaats op aangewezen roostervrije dagen en extra doorbetaalde roostervrije dagen, die tot doel hebben de roosterbelasting te verminderen.

Wat is meerwerk of overwerk

Er is sprake van meer- of overwerk als je incidenteel op verzoek van *Holland Casino* het aantal ingeroosterde uren (ofwel: na publicatie van het rooster) met minimaal 30 minuten overschrijdt wegens drukke werkzaamheden of in verband met het afmaken van een taak.

- Als je voltijds werkt is alle extra tijd die je na publicatie van het rooster werkt overwerk.
- Als je deeltijd werkt is je extra tijd na publicatie van het rooster meerwerk. Wanneer in een week je extra tijd meer is dan het verschil tussen jouw *arbeidsduur* en de *basis arbeidsduur* dan is het meerdere overwerk. Het is daarbij niet van belang voor hoeveel uur je in die week was ingeroosterd.

Voorbeeld: je hebt een contract met een arbeidsduur van 32 uur en je werkt in de wisseldienst. Na publicatie van het rooster wordt je gevraagd een extra dienst van 8 uur te werken. Hiervan is de eerste 4 uur meerwerk. Dat is namelijk het verschil tussen 32 en 36 uur (de basis arbeidsduur voor wisseldienst). De overige 4 uur is overwerk.

Als je werkzaam bent in *dagdienst* werk je niet volgens een gepubliceerd rooster. Als je in het kader van de urensystematiek op eigen initiatief, dus niet op verzoek van *Holland Casino*, in een week afwijkt van je werkpatroon, merkt *Holland Casino* dit niet aan als meer- of overwerk. Werk je wel meer of over op verzoek van *Holland Casino*, dan zijn de regels van het meer- en overwerk ook op jou van toepassing.

Vergoeding voor meer- en overwerk

Vergoeding voor meerwerk kan in geld of in tijd plaatsvinden. Vergoeding van overwerk vindt tot 1 januari 2018 in tijd of geld en vanaf 1 januari 2018 altijd in geld plaats.

Als je meer- en/of overwerk laat uitbetalen geldt het volgende:

- Meerwerk wordt uitbetaald tegen het *uurloon* plus vakantietoeslag. Daarenboven ontvang je een toeslag ter vervanging van de opbouw van vakantie-uren. En bovendien telt het uitbetaalde *urensaldo* mee bij de bepaling van de hoogte van de resultaatafhankelijke uitkering of jouw uitkering op grond van de winstdelingsregeling.

- Overwerk wordt uitbetaald tegen het *uurloon* plus een toeslag van 50%. Werk je in *dagdienst* dan geldt voor overwerk op zaterdag een toeslag van 75% en voor overwerk op zon- en feestdagen een toeslag van 100%.

Vergoeding van meerwerk kan ook plaatsvinden in tijd. In dat geval worden je uren 1 op 1 bijgeboekt in je *urensaldo*. Uren uit je *urensaldo* worden uitbetaald binnen de regels die gelden voor tussentijds uitbetalen zoals vermeld in paragraaf 3.3.

Uitzonderingen

Op bovenstaande hoofdregels geldt een aantal uitzonderingen, namelijk:

- Voor *medewerkers* in *wisseldienst* en *beperkte wisseldienst*, die na publicatie van het rooster in het kader van werkoverleg (bijvoorbeeld een team- of unitdag, een informatiebijeenkomst of proeverij voor F&B) werken, geldt dat die gewerkte uren 1 op 1 worden bijgeboekt in de urenbalk;
- De vergoeding voor overwerk geldt alleen als je bent ingedeeld in salarisschaal 1 tot en met 9;
- Als je deelneemt aan het Generatiepact of de regeling gesubsidieerde deeltijd (paragraaf 6.3 en 6.4) kom je niet in aanmerking voor een vergoeding in geld van je meer-uren. De vergoeding daarvan vindt altijd plaats in tijd door de meer-uren bij te boeken in je *urensaldo*.

3.5 ROOSTER & ARBEIDS- EN RUSTTIJDEN

Holland Casino heeft met ingang van 1 januari 2018 een Roosterhandboek. Tot 1 januari 2018 geldt de regeling die is opgenomen in bijlage III.

In het Roosterhandboek staat beschreven hoe een dienstrooster tot stand komt en welke afspraken hiervoor gelden. In dit Roosterhandboek vind je ook de afspraken rondom arbeids- en rusttijden. Het Roosterhandboek is een werktijdenregeling. De *Ondernemingsraad* heeft instemmingsrecht. Bij het vaststellen van het Roosterhandboek en nadien gelden de onderstaande uitgangspunten.

Urensaldo

Het positieve of negatieve *urensaldo* mag maximaal 54 uren bedragen, onafhankelijk van je *arbeidsduur*.

HOOFDSTUK 3 ARBEIDSDUUR & WERKTIJDEN

10

Vrije weekenden en zondagen

In geval van een masterrooster hebben *medewerkers* met een voltijds dienstverband recht op acht vrije weekenden. Ingeval je in deeltijd werkt wordt het aantal vrije weekenden op basis van onderstaande staffel verhoogd:

Contracttijd	Aantal vrije weekenden
100%	8 (basis)
90-100%	10
80-90%	12
70-80%	14
60-70%	16
50-60%	18
40-50%	20

Medewerkers met een contract van minder dan 40% van de *basis arbeidsduur* hebben recht op 13 vrije zondagen (conform Arbeidstijdenwet). In dergelijke kleine contracten is het gebruikelijk dat er afwijkende afspraken worden gemaakt over de inzet in weekenden.

Werkpatroon in dagdienst

Als je in *dagdienst* werkt bepaal je in overleg met je leidinggevende je werkpatroon. Hiervoor gelden de volgende kaders:

- Je werkt op doordeweekse dagen tussen 06.00 uur en 20.00 uur;
- Per dag werk je maximaal 9 uur (contracttijd);
- Je contracturen verdeel je als volgt over een minimaal aantal dagen:

Aantal contracturen	Te verdelen over minimaal
Meer dan 36	5 dagen
Meer dan 27	4 dagen
Meer dan 18	3 dagen
Meer dan 9	2 dagen

Je werkpatroon wordt vastgelegd. Je registreert de afwijkingen van je werkpatroon zelf, bijvoorbeeld je vakantie, meer- en overwerk en/of het verschuiven van blanco-dagen met werkdagen.

Je leidinggevende controleert het werkelijke gewerkte rooster en is verantwoordelijk voor de goedkeuring hiervan. In het kader van voldoende bereikbaarheid van servicegerichte afdelingen kan jouw leidinggevende in overleg met jou striktere kaders hanteren voor het vast te stellen werkpatroon.

Als je in *dagdienst* volgens jouw werkpatroon op een feestdag zou moeten werken, dan plant *Holland Casino* op deze dag verlof (een 'compensatie feestdag', zie paragraaf 5.2) in. Je kunt deze uren zelf aanpassen. Op een aantal aan feestdagen grenzende werkdagen is het hoofdkantoor gesloten. Op deze dagen kun je op een andere locatie werken of je kunt ervoor kiezen om verlofuren op te nemen.

Definities ten behoeve van het roosteren

In verband met het roosteren geldt een aantal definities. Definities met een *) zijn afkomstig uit de Arbeidstijdenwet. Ingeval van een wetswijziging wordt in beginsel de nieuwe definitie gevolgd. Indien deze wijziging van wezenlijke invloed is op de afspraken uit het roosterhandboek treden

Ondernemingsraad, *vakbonden* en *Holland Casino* met elkaar in overleg:

- *Arbeidstijd**): de tijd dat de medewerker onder gezag van *Holland Casino* arbeid verricht.
- *Dienstlengte*: de lengte van een dienst inclusief pauze. Het verschil tussen begin- en eindtijd.
- *Pauze**): een aaneengesloten periode van minstens 15 minuten waarbij er geen enkele verplichting tot arbeid bestaat, waarbij de medewerker niet onder gezag staat.
- *Hersteltijd*: croupiers krijgen na één uur werken een kwartier hersteltijd. Deze tijd is betaald en wordt gerekend als contracttijd, zichtbaar in de urenbaik. De hersteltijd wordt als pauzetijd geteld voor de pauzenorm in de Arbeidstijdenwet.
- *Contracttijd*: de hoeveelheid tijd die meetelt voor de urenbaik en dus betaald is. De gemiddelde contracttijd in geval van het masterrooster is minimaal 7,4 uur.
- *Nachtdienst**): een dienst met meer dan 1 uur arbeid tussen 00:00 en 06:00 uur.
- *Vrij weekend*: geen diensten met aanvang tussen 00:00 zaterdag tot 24:00 zondag.

Arbeids- en rusttijden

Daarnaast gelden er arbeids- en rusttijden, die zijn opgenomen in bijlage IV.

HOOFDSTUK 4 BELONING EN TOESLAGEN

11

4.1 FUNCTIEGROEPEN & SCHAALSALARIS

Functiegroepen

Functies bij *Holland Casino* worden gewaardeerd op basis van de ORBA-methode. Op basis van de ORBA-score worden de functies in functiegroepen ingedeeld. Hierbij gelden de volgende bandbreedtes:

Functiegroep	Bandbreedte ORBA-score	Functiegroep	Bandbreedte ORBA-score
1	0 – 29,5	7	130 – 149,5
2	30 – 49,5	8	150 – 169,5
3	50 – 69,5	9	170 – 189,5
4	70 – 89,5	10	190 – 209,5
5	90 – 109,5	11	210 – 234,5
6	110 – 129,5		

De indeling van de functies in functiegroepen publiceert *Holland Casino* op het intranet. Hier kun je zien in welke functiegroep jouw functie is ingedeeld.

Holland Casino kent een bezwaar- en beroepsprocedure in geval van functie(het)waardering (bijlage V).

Schaalsalaris

Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal. De salarisschalen vind je in bijlage I van deze cao. Elke salarisschaal is opgebouwd uit schaalstappen. Jouw *schaalsalaris* wordt vastgesteld aan de hand van de salarisschaal die bij jouw functiegroep behoort en de schaalstap. Jouw *persoonlijk schaalsalaris* is het *schaalsalaris* naar rato van je *arbeidsduur*.

Als je jonger bent dan 21 jaar geldt tot 1 januari 2018 het *schaalsalaris* wat overeenkomt met je leeftijd. Met 1 januari 2018 kent *Holland Casino* geen jeugdschalen meer. Ben je vóór 1 januari 2018 ingedeeld in een jeugdschaal, dan word je met ingang van 1 januari 2018 ingedeeld in de eerste schaalstap (A1) van de salarisschaal die voor jouw functie geldt.

Maandelijkse salarisbetaling

Op of rond de 27^e van iedere maand wordt het salaris over die maand op het door jou opgegeven bankrekeningnummer in Nederland uitbetaald.

Jaarlijkse individuele verhoging

Holland Casino kent jou jaarlijks een hele schaalstapverhoging toe. Indien de beoordeling van jouw functioneren hiertoe aanleiding geeft is het mogelijk om geen, een halve, anderhalve of maximaal twee schaalstap(pen) toe te kennen.

Promotie

Als je een functie gaat vervullen die in een hogere functiegroep is ingedeeld, vindt inschaling plaats op het naasthogere *schaalsalaris* (hele schaalstap) in de nieuwe salarisschaal en kent *Holland Casino* jou een schaalstap toe.

Collectieve cao-verhogingen

In bijlage I zijn de *schaalsalarissen* opgenomen. De volgende structurele verhogingen zijn overeengekomen:

- Per 1 april 2016: 1% (zie bijlage I)
- Per 1 januari 2017: 2% (zie bijlage I)*
- Per 1 januari 2018: 2% (zie bijlage I)
- Per 1 januari 2019: verhoging is gelijk aan de gemiddelde loonstijging over 2018 zoals berekend door het CBS.**
- Per 1 januari 2020: verhoging is gelijk aan de gemiddelde loonstijging over 2019 zoals berekend door het CBS.**

Over de periode van 1 januari 2016 tot en met 31 maart 2016 ontvangen *medewerkers* in april 2016 een eenmalige betaling van 1% over de uitbetaalde *maandsalarissen* in die periode.

Als je op 1 juli 2017 in dienst bent, ontvang je een incidentele verhoging van 3,5% over de in 2016 uitbetaalde *maandsalarissen* inclusief vakantiegeld en meerwerk.

* Als je een persoonlijke toeslag hebt in het kader van het Sociaal Plan, die volgens de regels van het Sociaal Plan evenredig wordt afgebouwd met een cao-verhoging, geldt hierop een éénmalige uitzondering. Deze uitzondering houdt in dat de structurele verhoging van 2% per 1-1-2017 voor de helft in mindering wordt gebracht op de persoonlijke toeslag.

** uitgaande van het door het Centraal Bureau voor Statistiek (CBS) eerst gepubliceerde cijfer voor de 'cao-lonen per maand exclusief bijzondere beloningen' voor de totale cao-sectoren. Uitvoering van de verhoging vindt met terugwerkende kracht vanaf 1 januari van dat jaar plaats bij de eerste salarisbetaling volgend op de maand waarin de eerste publicatie plaatsvindt. De eerste publicatie vindt normaliter in januari plaats. Indien het definitieve cijfer afwijkt van het eerst gepubliceerde cijfer vindt geen correctie plaats.

HOOFDSTUK 4 BELONING EN TOESLAGEN

12

4.2 VAKANTIETOESLAG

Elk kalenderjaar ontvang je met de salarisbetaling in mei een vakantietoeslag van 8,3%. Deze toeslag wordt berekend over de door jou ontvangen *maandsalarissen* in de periode van juni van het voorgaande kalenderjaar tot en met mei van het lopende kalenderjaar, eventueel vermeerderd met uitbetaalde meer-uren en uitbetaalde uren uit je urensaldo.

Als je uit dienst treedt, ontvang je bij de eindafrekening de vakantietoeslag die je tot de datum van uitdiensttreding hebt opgebouwd.

4.3 RESULTAATAFHANKELIJKE UITKERING

Holland Casino kent tot 1 januari 2018 een resultaatafhankelijke uitkering. Het jaar 2017 is het laatste jaar waarover de resultaatafhankelijke uitkering wordt opgebouwd. Uitbetaling daarvan vindt plaats in juni 2018.

Voor wie

Als je een arbeidsovereenkomst hebt met een vast aantal overeengekomen uren en op 1 juni van het uitkeringsjaar in dienst bent, ontvang je in juni een resultaatafhankelijke uitkering over het voorgaande kalenderjaar. Uitgesloten zijn *medewerkers* met een volledige uitkering in verband met arbeidsongeschiktheid.

Als je voldoet aan de voorwaarden maar niet het hele voorgaande kalenderjaar in dienst bent geweest, ontvang je een uitkering naar rato.

Uitsluitend *medewerkers* die op eigen verzoek of vanwege pensionering niet meer in dienst zijn op 1 juni van het uitkeringsjaar komen ook in juni in aanmerking voor uitbetaling van de resultaatafhankelijke uitkering over het voorgaande kalenderjaar.

Hoogte van de uitkering

Basis voor de uitkering is het netto bedrijfsresultaat ("winst") volgens het jaarverslag van *Holland Casino*. Dat wordt vergeleken met de norm, namelijk het netto bedrijfsresultaat volgens de begroting (niet: de bijgestelde begroting). De verhouding tussen de norm en de werkelijkheid bepaalt de hoogte van de uitkering volgens onderstaande tabel:

Werkelijkheid t.o.v. norm	Resultaatafhankelijke uitkering
etc.	etc. (niet meer maximum)
170% of meer	5,5%
115% of meer	5%
110% of meer	4,5%
100% of meer	4%
95% of meer	3,5%
90% of meer	3%
85% of meer	2,5% (niet meer)
80% of meer	2%
75% of meer	1,5%
70% of meer	1%
60% of meer	0,5%
50% of minder	0,0%

De uitkering over het jaar 2016 wordt met 1% verhoogd (van 2,5% naar 3,5%) in verband met de goede resultaten over 2016. Uitbetaling daarvan vindt plaats in de tweede helft van 2017.

Grondslag van de uitkering

De uitkering bouw je op over het *persoonlijk schaalsalaris* plus *seniorentoeslag*, wat je hebt ontvangen in het voorgaande kalenderjaar, inclusief eventuele meer-uren en/of persoonlijke toeslagen. Dit betekent dat als je gedurende het voorgaande kalenderjaar in- en/of uit dienst treedt, je uitkering wordt berekend over de periode dat je in dienst was. De som hiervan wordt vermeerderd met 8,3% (bij wijze van vakantietoeslag).

Bespreking en vaststelling begroting

Bij de jaarlijkse bespreking van de begroting in de overlegvergadering met de *Ondernemingsraad* zal in ieder geval één lid van de Raad van Commissarissen aanwezig zijn. Ter voorbereiding op deze vergadering dient de *Ondernemingsraad* haar vragen schriftelijk bij het Bestuur van *Holland Casino* in. Het Bestuur verplicht zich om deze vragen schriftelijk te beantwoorden. Een kopie van de correspondentie gaat naar de Raad van Commissarissen.

De *Ondernemingsraad* heeft het recht om met een lid van de Raad van Commissarissen, in afwezigheid van het Bestuur, van gedachten te wisselen over het beleid achter de begroting.

HOOFDSTUK 4 BELONING EN TOESLAGEN

13

De definitieve vaststelling van de begroting kan pas plaatsvinden na afronding van de hierboven beschreven procedure.

Ingrijpende wijzigingen en/of voorzieningen

In geval van ingrijpende wijzigingen in de structuur en/of voorzieningen van *Holland Casino*, die van invloed kunnen zijn op het netto resultaat, wordt in overleg tussen cao-partijen vastgesteld of en hoe de resultaatafhankelijke uitkeringsregeling wordt aangepast. *Holland Casino* geeft jaarlijks uitvoering aan deze bepaling door met cao-partijen vast te stellen of sprake is geweest van dergelijke ingrijpende wijzigingen.

4.4 WINSTDELINGSREGELING

Holland Casino kent vanaf 1 januari 2018 een winstdelingsregeling. Deze vervangt met ingang van die datum de resultaatafhankelijke uitkering. Het jaar 2018 is het eerste jaar waarover de uitkering op grond van de winstdelingsregeling wordt opgebouwd. Uitbetaling daarvan vindt plaats in 2019.

Winstdelingsregeling

Je ontvangt in juni van het uitkeringsjaar een uitkering over het resultaat van het voorgaande kalenderjaar (hierna: het opbouwjaar). Je komt in aanmerking voor de uitkering als je in het opbouwjaar minimaal 3 maanden in dienst was. Uitgesloten zijn *medewerkers* die op het moment van uitbetaling niet in dienst zijn vanwege een ontslag om dringende redenen die aan de *medewerker* verwijtbaar zijn.

Hoogte van de uitkering

De hoogte van de uitkering is afhankelijk van de winstmarge. De winstmarge is het netto resultaat vóór vennootschapsbelasting (exclusief de winstdelingsregeling) als percentage van de netto baten.

Winstmarge	Uitkering
Kleiner dan 4,0%	0,0 % (geen uitkering)
Groter dan of gelijk aan 4,0% en kleiner dan 5,0%	1,0 %
Groter dan of gelijk aan 5,0% en kleiner dan 18,0%	2,5 % (richtniveau)
Groter dan of gelijk aan 18,0% en kleiner dan 24,0%	4,0 %
Groter dan of gelijk aan 24,0%	5,0 % (maximum)

Grondslag voor de uitkering

De uitkering bouw je op over het *persoonlijk schaalsalaris* plus *senioren-, deeltijd-* en/of persoonlijke toeslagen, die je hebt ontvangen in het opbouwjaar, inclusief eventuele uitbetaalde meer-uren en uitbetaalde uren uit je *urensaldo*. Dit betekent dat als je gedurende het opbouwjaar in- en/of uit dienst treedt je uitkering wordt berekend over de periode dat je in dienst was tijdens het opbouwjaar. De som hiervan wordt vermeerderd met 8,3% (bij wijze van vakantietoeslag).

4.5 TRONC-/FOOIENREGELING

Context

Alvorens de regeling toe te lichten, is het van belang om de achtergrond te schetsen waartegen deze regeling tot stand is gekomen.

Tronc/fooi is volgens vaste jurisprudentie eigendom van het personeel. Het is wel mogelijk om via cao-afspraken de tronc en fooien door de werkgever te laten verdelen onder het personeel. Bij de totstandkoming van het nieuwe loongebouw van *Holland Casino* in de periode 1999 tot 2003 zijn in de cao afspraken gemaakt om de fooien en tronc via een in de cao vastgelegde formule te verdelen. Deze formule en andere afspraken tref je in deze paragraaf aan. De Stichting Beheer Fooiengelden *Holland Casino* is de uitvoerder van de in deze cao afgesproken regeling.

Deponeren tronc-fooi

Fooin (giften in geld (inclusief vreemde valuta) of jetons/chips inclusief plaques) die *medewerkers* met een fooi-ontvangende functie ontvangen, worden onmiddellijk gedeponeed in de fooienpot, hierna de "tronc" genoemd. De verdeling van de tronc vindt plaats conform de beschrijving onder garantie-inkomen. *Holland Casino* maakt de tronc-inkomsten per vestiging maandelijks bekend.

Tronc-fooi aandelen

Indien je werkzaam bent in een fooi-ontvangende functie, heb je recht op een tronc-/fooienuitkering. Fooi-ontvangende functies zijn functies volgens onderstaande tabel. Het aantal aandelen dat je hebt is afhankelijk van je functie. De richtuitkering per aandeel is 0,75% over je *persoonlijk schaalsalaris* en een eventuele *senioren- of deeltijdtoeslag*. De daadwerkelijke uitkering per aandeel wordt elke maand vastgesteld door de daadwerkelijke resultaten te vergelijken met de jaarnorm.

HOOFDSTUK 4 BELONING EN TOESLAGEN

14

Aantal aandelen	Foi-ontvangende functies	
1 aandeel	Assistent Speelautomaten	Kok
	Casinomedewerker I	Medewerker Services
	Casinomedewerker II	Shiftleader Food & Beverage
	Backoffice Kassier	Shiftleader Services
	Chef kok	Shiftleader Speelautomaten
	Kelner	Souschef
	10 aandelen	Croupier
Croupier Big Wheel		Medewerker Garderobe
Croupier Black Jack		Shiftleader Tafelspelen

De norm per kalenderjaar

Aan het begin van elk kalenderjaar wordt de jaarnorm vastgesteld. De jaarnorm is de bruto baten per fulltime equivalent (hierna 'fte') per openingsdag. Als jaarnorm geldt het gemiddelde van de realisatie van voorgaand kalenderjaar en de begroting van het lopende kalenderjaar. De berekening hiervoor is als volgt:

- De bruto baten van het vorige kalenderjaar worden door het gemiddeld aantal fte en de openingsdagen in dat jaar gedeeld.
- De begrote bruto baten voor het nieuwe kalenderjaar worden door het gemiddeld aantal fte en de openingsdagen in dat jaar gedeeld.
- Van beide uitkomsten wordt het gemiddelde genomen. Dat is de norm voor het nieuwe kalenderjaar.

Berekening tronc-/fooiuitkering per maand

Elke maand worden de daadwerkelijke bruto baten per fte per openingsdag berekend. Dit vindt plaats door de daadwerkelijke bruto baten van die maand te delen door het aantal fte in die maand en het aantal openingsdagen in die maand.

Die daadwerkelijke bruto baten per fte per openingsdag worden vergeleken met de jaarnorm. Deze verhouding bepaalt de waarde per aandeel volgens onderstaande tabel.

Werkelijkheid t.o.v. norm	Tilkeedag per aandeel
etc.	etc. (geen maximum)
103% of meer	0,90 %
102% of meer	0,85 %
101% of meer	0,80 %
tussen 99% en 101%	0,75 %
99% of minder	0,70 %
98% of minder	0,65 %
97% of minder	0,60 %
etc.	etc. (minimum is 0,60%)

De uitkering in enige maand betreft het uitkeringspercentage dat behoort bij de realisatie van de eervorige kalendermaand. Dit betekent dat *Holland Casino* in maart het percentage uitbetaalt dat behoort bij de bruto baten van januari. En in april het percentage dat hoort bij de bruto baten van februari, etc.

Berekening tronc-/fooiuitkering in geval van afrekening meerwerk, overwerk, urensaldo en vakantie-uren

In geval van uitbetaling van uren in verband met meerwerk, overwerk, uren uit het urensaldo en vakantie-uren wordt voor de berekening van de hoogte van het percentage per tronc-fooi aandeel gerekend met een gemiddeld percentage over de eerste of tweede helft van het kalender jaar.

Voor de periode van januari tot en met juni wordt gerekend met het

gemiddelde percentage over de periode juli t/m december van het voorgaande kalenderjaar.

Voor de periode van juli tot en met december wordt gerekend met het gemiddelde percentage over de periode januari tot en met juni van het lopende kalenderjaar.

Garantie-inkomen

Voor foi-ontvangende *medewerkers* geldt dat het *maandsalaris* het karakter heeft van een garantie-inkomen. Daarmee wordt het volgende bedoeld.

Foi-ontvangende *medewerkers* hebben in beginsel, in plaats van het *maandsalaris*, recht op het wettelijk minimum (jeugd)loon. Daarnaast ontvangen zij hun aandeel uit de tronc.

De tronc wordt verdeeld over de foi-ontvangende *medewerkers* op zo'n manier dat voor ieder van hen geldt dat het aandeel uit de tronc en het wettelijk minimum (jeugd)loon tezamen eenzelfde percentage van het garantie-inkomen vertegenwoordigt. Om de hoogte van dat percentage te bepalen wordt voor deze groep *medewerkers* het totaal van het wettelijk minimumloon en de totale

HOOFDSTUK 4 BELONING EN TOESLAGEN

15

tronc bij elkaar opgeteld. Vervolgens wordt dit totaal vergeleken met de som van de *maandsalarissen* van deze groep. Op die manier wordt een percentage berekend, waarbij tevens rekening wordt gehouden met de *arbeidsduur* die met elke fooi-ontvangende *medewerker* is overeengekomen.

Leidt de uitkomst van deze berekening tot een percentage lager dan 100% van de som van de *maandsalarissen* van deze groep, dan vult *Holland Casino* het verschil aan tot 100% van het garantie-inkomen.

Is dit percentage hoger dan 100% van de som van de *maandsalarissen* van deze groep, dan verdeelt *Holland Casino* het verschil gelijkmatig over alle *medewerkers* in deze groep.

Stichting Beheer Fooiengelden Holland Casino

De Stichting Beheer Fooiengelden Holland Casino beheert de tronc en geeft (mede) uitvoering aan deze regeling. De statuten van de stichting vind je in bijlage VI.

4.6 WISSELDIENSTTOESLAG

Als je in (*beperkte*) *wisseldienst* werkt, ontvang je een wisseldiensttoeslag. De hoogte van de toeslag verschilt en is afhankelijk van jouw dienstlijnenplan. Jouw dienstlijnenplan is gekoppeld aan jouw functie en de vestiging van *Holland Casino* waar je werkzaam bent. Op basis van het dienstlijnenplan wordt de hoogte van jouw wisseldiensttoeslag berekend volgens onderstaande tabel.

Dag	Tijd	Percentage
Maandag t/m vrijdag	08.00 – 20.00 uur	0 %
Zaterdag/zondag	08.00 – 20.00 uur	25%
Maandag t/m vrijdag	20.00 – 24.00 uur	25%
Zaterdag/zondag	20.00 – 24.00 uur	30%
Maandag t/m vrijdag	00.00 – 08.00 uur	30%
Zaterdag/zondag	00.00 – 08.00 uur	35%

Dienstlijnenplannen kunnen worden aangepast als de bedrijfsvoering daartoe aanleiding geeft. Dat kan ertoe leiden dat je wisseldiensttoeslag wijzigt. Deze wijziging gaat in op het moment dat het nieuwe dienstlijnenplan wordt ingevoerd.

Een aantal functies in (*beperkte*) *wisseldienst* kent een vast percentage wisseldiensttoeslag. Er is sprake van een vast percentage in onderstaande functies:

Functie(groep)	Hoogte toeslag
Geïntegreerde werknemers	6 %
Tronc-fooi-ontvangende functies	20 %
Afwasser	20 %
(Assistent) manager productgroep	20 %
Guest relation manager	20%
(Sr)(Assistent) manager Security & Responsible Gaming	20 %
Observer Security & Responsible Gaming	20 %
Assistent Security & Responsible Gaming	25 %

De wisseldiensttoeslag wordt berekend over je *persoonlijk schaalsalaris* en eventuele *senioren- of deeltijdtoeslag*.

4.7 BESCHIK- EN BEREIKBAARHEIDSTOESLAG

Beschikbaarheidstoeslag

Holland Casino kan functies in *dagdienst* aanwijzen waarvoor beschikbaarheid buiten de normale werkuren, structureel, volgens rooster (ten minste circa 1 week in de 4 of 5 weken) nodig is. Er wordt dan van je verwacht dat je binnen een half uur op pad kunt gaan naar de werkplek of de plaats des onheils c.q. kunt aanloggen in het systeem. Als deze beschikbaarheid van je wordt verwacht, ontvang je een vaste beschikbaarheidstoeslag van 7,5% over je *persoonlijk schaalsalaris* en eventuele *senioren- of deeltijdtoeslag*. Voor deze beschikbaarheidstoeslag kom je alleen in aanmerking als je bent ingedeeld in salarisschaal 1 tot en met 9.

Zodra je na een oproep daadwerkelijk aan het werk gaat, geldt voor deze extra tijd, waartoe ook de reistijd wordt berekend, de regeling over- en meerwerk uit paragraaf 3.4.

HOOFDSTUK 4 BELONING EN TOESLAGEN

16

Bereikbaarheidstoelage

Als je bereikbaarheidsdiensten draait en niet voldoet aan de criteria die gelden voor de beschikbaarheidstoelage ontvang je een vaste bereikbaarheidstoelage van 5% over je *persoonlijk schaalsalaris* en eventuele *senioren- of deeltijdtoelage*.

Als je werkzaam bent in de 3e-lijnssupport waarbij je incidenteel kan worden opgeroepen voor specifieke database- en/of applicatieproblemen, die niet door de 1e of 2e-lijnssupport kunnen worden opgelost, ontvang je een vaste bereikbaarheidstoelage van 3% over je *persoonlijk schaalsalaris* en eventuele *senioren- of deeltijdtoelage*.

Voor de bereikbaarheidstoelage kom je alleen in aanmerking als je bent ingedeeld in salarisschaal 1 tot en met 9.

4.8 WAARNEMINGSTOESLAG

Spelregels

Voor de waarnemingstoelage gelden de volgende spelregels:

- Je neemt tijdelijk en volledig een functie waar die ingedeeld is in een hogere functiegroep;
- De waarnemingsperiode duurt in een referentieperiode van drie maanden, samengesteld of aaneengesloten, minimaal vier weken;
- De waarnemingsperiode duurt maximaal zes maanden. Indien de waarnemingsperiode langer duurt dan zes maanden wordt getoetst of de bezetting in deze functiegroep moet worden aangepast.

Als jou de mogelijkheid wordt geboden om je te kwalificeren voor een hogere functie, middels een proefperiode van één jaar waarin je deze functie volledig waarneemt, ontvang je ook een waarnemingstoelage.

Hoogte van de toeslag

De waarnemingstoelage is gelijk aan de helft van het verschil tussen stap A1 van de salarisschaal waarin je eigen functie is ingedeeld en stap A1 van de salarisschaal waarin de functie die je waarneemt is ingedeeld.

4.9 PERSOONLIJKE TOESLAGEN

Persoonlijke toeslag nieuw loongebouw

Op 1 september 2000 is een nieuw loongebouw geïntroduceerd. In verband daarmee is aan een aantal *medewerkers* een persoonlijke toeslag toegekend. Voor deze persoonlijke toeslag geldt:

- Dat deze toeslag wordt verhoogd met de collectieve cao-verhogingen;
- In geval van een toekomstige functiewijziging met een inschaling op een lager niveau de omvang van de persoonlijke toeslag in stand blijft;
- In geval van een toekomstige functiewijziging met een inschaling op een hoger niveau, verrekening plaatsvindt tussen de salarisverbetering en de persoonlijke toeslag;
- In geval van wijziging van je *arbeidsduur* binnen de vóór 1 september 2000 uitgevoerde functie de persoonlijke toeslag naar rato van toepassing blijft.

Persoonlijke toeslag in verband met functiewijziging 'anders dan op eigen verzoek'

Deze regeling is van toepassing op *medewerkers* die een toeslag of uitkering ontvangen, genoemd in 4.5, 4.6 en/of 4.7.

Als je, anders dan op eigen verzoek, geplaatst wordt in een functie, waarvoor geen of lagere toeslag/uitkering geldt, ontvang je een persoonlijke toeslag. Daarvan is bijvoorbeeld sprake in geval van een functiewijziging als gevolg van een reorganisatie, waarop geen sociaal plan van toepassing is, of op basis van medisch advies.

Je komt niet in aanmerking voor deze persoonlijke toeslag als je op eigen verzoek kiest voor een andere functie.

Als grondslag voor de berekening van de toeslag/uitkering wordt uitgegaan van de toeslag die je ontving, direct voorafgaand aan de wijziging.

Het verschil tussen de oude en nieuwe toeslag/uitkering wordt toegekend in een persoonlijke toeslag die wordt afgebouwd volgens het onderstaande schema. De toeslag is naar rato van je arbeidsduur.

Aaneengesloten toekenningsduur	100 %	75 %	50 %	25 %
1 tot 6 maanden	Lopende maand	1 maand	1 maand	1 maand
6 maanden tot 1 jaar	Lopende maand	2 maanden	2 maanden	2 maanden
1 tot 3 jaar	Lopende maand	4 maanden	4 maanden	4 maanden
3 tot 5 jaar	Lopende maand	6 maanden	6 maanden	6 maanden
5 jaar en langer	Lopende maand	8 maanden	8 maanden	8 maanden

HOOFDSTUK 4 BELONING EN TOESLAGEN

17

Als je op het moment van de functiewijziging de *pensioenleeftijd* binnen 7 jaar bereikt en op dat moment een aaneengesloten periode van tenminste 5 jaar genoemde toeslagen hebt ontvangen, vindt geen afbouw plaats.

Persoonlijke toeslagen op grond van een sociaal plan

Op grond van een sociaal plan kan aan jou een persoonlijke toeslag zijn of worden toegekend. Voor de specifieke regeling verwijst *Holland Casino* naar het betreffende sociaal plan. Voor deze cao is het van belang dat met persoonlijke toeslagen ook deze toeslagen, toegekend op grond van een sociaal plan, worden bedoeld, tenzij uitdrukkelijk anders is overeengekomen in het betreffende sociaal plan.

Persoonlijke toeslag in verband met positieve demotie

Indien je gebruikt maakt van de regeling positieve demotie kun je conform paragraaf 6.6 in aanmerking komen voor een persoonlijke toeslag. De nadere uitwerking daarvan vind je in paragraaf 6.6.

4.10 FLEXIBELE ARBEIDSVOORWAARDEN

Holland Casino biedt je de mogelijkheid om bepaalde arbeidsvoorwaarden (zogenaamde bronnen) uit te ruilen tegen andere arbeidsvoorwaarden (zogenaamde doelen). Zo kun je jouw arbeidsvoorwaarden beter afstemmen op jouw persoonlijke voorkeuren en jouw situatie.

Bronnen en doelen

Bronnen kunnen zijn:

- Opgebouwde bovenwettelijke vakantie-uren;
- De vakantietoeslag;
- De resultaatafhankelijke uitkering;
- De uitkering op grond van de winstdelingsregeling;
- Het persoonlijk schaalsalaris.

Doelen kunnen zijn:

- Een bruto uitkering;
- Vakantie-uren (tot een maximum van 10% van je arbeidsduur per kalenderjaar, op te nemen in het jaar van aankoop);
- De vakbondscontributie;
- De bijspaarregeling voor pensioen;
- Andere – binnen de fiscale mogelijkheden – door *Holland Casino* (tijdelijk) open te stellen doelen.

Voor de uitwisseling van tijd naar geld en vice versa wordt het *uurloon* gehanteerd.

Holland Casino werkt de procedure flexibele arbeidsvoorwaarden verder uit en publiceert deze op intranet. Daarnaast heeft *Holland Casino* te allen tijde het recht om nadere voorwaarden in verband met (gewijzigde) fiscale wet- en regelgeving te stellen.

Saldo verlofspaarregeling

Heb je nog een saldo vakantie-uren, die onder de regeling 'verlofsparen' vallen, zoals die tot 1 januari 2006 gold, dan kun je het totale spaartegoed in tijd opnemen voorafgaand aan de beëindiging van je dienstverband of voorafgaand aan je pensionering. Ga je uit dienst of met pensioen dan kun je er ook voor kiezen om het spaartegoed (deels) uit te laten betalen tegen het dan geldende *uurloon*.

HOOFDSTUK 5 VAKANTIE EN VERLOF

18

5.1 VAKANTIE

Holland Casino kent met ingang van 1 januari 2018 een nieuwe regeling voor vakantierechten en het plannen en opnemen van vakantie. Hierna tref je eerst de regeling tot 1 januari 2018 en daarna de regeling vanaf 1 januari 2018 aan.

Vakantierechten tot 1 januari 2018

Vakantiedagen

Tot 1 januari 2018 kent *Holland Casino* een vakantieregeling waarbij jouw aantal vakantiedagen afhankelijk is van je leeftijd. Bij de *basis arbeidsduur* geldt het onderstaande aantal vakantiedagen per kalenderjaar:

Leeftijd	Aantal dagen vakantie
Tot 30 jaar	25 dagen
30 tot 40 jaar	27 dagen
40 tot 50 jaar	28 dagen
Vanaf 50 jaar	30 dagen

Toekenning vindt plaats vanaf de eerste dag van de maand waarin je de genoemde leeftijd bereikt.

Plannen en opnemen van vakantie

- *Holland Casino* stelt je in de gelegenheid om vakantie op te nemen op een zodanige manier dat je volledig kan loskomen van de dagelijkse werksfeer. Anders gezegd: je wordt jaarlijks in de gelegenheid gesteld om minimaal een periode van 2 aaneengesloten weken vakantie op te nemen. Indien de bedrijfssituatie het toelaat is ook een aaneengesloten periode van 3 weken mogelijk.
- Iedere *medewerker* (met uitzondering van de *medewerkers* van het hoofdkantoor) geeft uiterlijk 30 september van het kalenderjaar zijn vakantie wensen op voor het volgende kalenderjaar.
- Uiterlijk 15 oktober wordt de vakantieplanning gepubliceerd.
- Vakantiedagen die niet zijn genoten in het jaar van toekenning dien je het daarop volgende kalenderjaar vóór 1 april op te nemen of aan te wenden in het kader van de regeling flexibele arbeidsvoorwaarden. Indien je jouw keuze niet kenbaar maakt vóór 1 april worden de vakantiedagen in overleg tussen jou en je leidinggevende aangewezen. Dit geldt niet als je als gevolg van volledige arbeidsongeschiktheid niet in staat bent om geheel of gedeeltelijk je vakantie op te nemen. In dat geval behoud je je aanspraken op je vakantiedagen.

Vakantierechten vanaf 1 januari 2018

In dienst vanaf 1 januari 2018

Als je op of na 1 januari 2018 in dienst treedt van *Holland Casino* heb je per kalenderjaar recht op 5,5 maal de met jou overeengekomen *arbeidsduur* aan vakantie-uren. Bij de *basis arbeidsduur* is dit in *wisseldienst* 198 uur (5,5 x 36 uur (27,5 dag)) en in *dagdienst* of *beperkte wisseldienst* 209 uur (5,5 x 38 uur (27,5 dag)).

In dienst vóór 1 januari 2018

Als je vóór 1 januari 2018 in dienst bent bij *Holland Casino* dan is jouw aantal vakantie-uren met ingang van 1 januari 2018 afhankelijk van je leeftijd. Als je werkt in de *wisseldienst* is jouw aantal vakantie-uren ook afhankelijk van je contractomvang. Deze regeling geldt zolang je vanaf deze datum ononderbroken in dienst blijft. Bij de *basis arbeidsduur* geldt het volgende aantal vakantie-uren per kalenderjaar:

Leeftijd	Wisseldienst met contract kleiner dan 50%	Wisseldienst met contract 50% of groter	Dagdienst en beperkte wisseldienst
Tot 30 jaar	183,6 uur (25,5 dag)	188,6 uur (26,2 dag)	193,8 uur (25,5 dag)
30 tot 40 jaar	198,0 uur (27,5 dag)	203,0 uur (28,2 dag)	209,0 uur (27,5 dag)
40 tot 50 jaar	205,2 uur (28,5 dag)	210,2 uur (29,2 dag)	216,6 uur (28,5 dag)
Vanaf 50 jaar	219,6 uur (30,5 dag)	224,6 uur (31,2 dag)	231,8 uur (30,5 dag)

Toekenning vindt plaats vanaf de 1^e van de maand waarin je de genoemde leeftijd bereikt.

Plannen en opnemen van vakantie

In het Roosterhandboek staan de afspraken over de vakantieplanning en het opnemen van vakantie.

Wettelijk en bovenwettelijk

Je vakantie-uren zijn opgebouwd uit wettelijke en bovenwettelijke uren. De wettelijke uren zijn gelijk aan 4 maal de met jou overeengekomen *arbeidsduur*. Vanaf 2018 is dit bij de *basis arbeidsduur* in *wisseldienst* 144 uur en in *dagdienst* en *beperkte wisseldienst* 152 uur. Alle vakantie-uren daarboven zijn bovenwettelijk.

HOOFDSTUK 5 VAKANTIE EN VERLOF

19

Kopen en verkopen van vakantiedagen en -uren

De regeling flexibele arbeidsvoorwaarden in paragraaf 4.10 biedt je de mogelijkheid om bovenwettelijke vakantie -uren te verkopen en/of voor andere doeleinden in te zetten. Het is ook mogelijk om – onder voorwaarden – extra vakantie-uren te kopen. Als je vakantie-uren (ver)koopt vindt dit plaats tegen het *uurloon* vermeerderd met 8,3% vakantietoeslag.

Je wettelijke vakantie-uren kun je alleen bij einde van je dienstverband verkopen.

In en uit dienst

Als je gedurende een kalenderjaar in of uit dienst treedt dan heb je naar rato van de periode dat je in dienst bent (geweest) recht op vakantie-uren. Bij uitdiensttreding wordt het resterende positieve of negatieve vakantiesaldo verrekend met de eindafrekening. Verrekening vindt plaats tegen het *uurloon* vermeerderd met 8,3% vakantietoeslag.

5.2 FEESTDAGEN

Als je werkzaam bent in *dagdienst* heb je tot 1 januari 2018 recht op verlof met behoud van salaris op onderstaande dagen, indien deze niet op een zaterdag of zondag vallen.

Voor *medewerkers* in (*beperkte*) *wisseldienst* geldt onderstaande regeling vanaf 1 januari 2016. En met ingang van 1 januari 2018 geldt onderstaande regeling ook voor *medewerkers* in *dagdienst*.

Jaarlijks berekent *Holland Casino* hoeveel van de volgende feestdagen niet op zaterdag of zondag vallen:

- Nieuwjaarsdag
- 2^e Paasdag
- Hemelvaartsdag
- 2^e Pinksterdag
- 1^e Kerstdag
- 2^e Kerstdag
- Koningsdag
- Bevrijdingsdag (5 mei) één maal per 5 jaar.

Het aantal dagen wordt omgerekend naar uren. Deze uren worden als verlof toegekend en worden 'compensatie feestdagen' genoemd.

Ben je werkzaam in de (*beperkte*) *wisseldienst* en op 31 december verplicht vrij, dan wordt dit aantal verhoogd met 1 dag. Indien je werkzaam bent in de *dagdienst*, dan heb je alleen recht op verhoging met 1 dag, indien 31 december niet op een zaterdag of zondag valt.

Indien je gedurende het jaar in of uit dienst treedt berekent *Holland Casino* het aantal feestdagen dat niet op zaterdag of zondag valt over de periode dat jij in dienst bent.

Voorbeeld: je werkt in wisseldienst en je arbeidsduur is 18 uur (50%). In 2018 heb je 7 compensatie feestdagen. Bij de basis arbeidsduur is dit 50,4 uur (7 x 7,2 uur). Jij krijgt 25,2 uur compensatie feestdagen.

Niet genoten compensatie feestdagen vervallen aan het einde van elk kalenderjaar.

5.3 BIJZONDER VERLOF

Holland Casino kent een bijzonder verlofregeling bij overlijden van bloed- of aanverwanten en bij verhuizing in verband met een overplaatsing binnen *Holland Casino*, die met ingang 1 januari 2018 wijzigt. Voor de overige bijzonder verlofsoorten wordt aangesloten bij de wettelijke bepalingen. Bijlage II bevat een overzicht van de personen die als bloed- of aanverwanten worden beschouwd.

Bijzonder verlof tot 1 januari 2018

Je hebt tot 1 januari 2018 recht op bijzonder verlof met behoud van salaris in de hierna genoemde gevallen.

Situaties	Aantal dagen
Voor het vervullen van de door de wet/overheid opgelegde verplichtingen, indien deze niet kunnen worden vervuld in eigen vrije tijd	De daarvoor vereiste tijd
Je ondertrouw	1 dag
Je huwelijk of partnerregistratie	4 dagen
Bijwonen van huwelijk van bloed- of aanverwanten in eerste en tweede graad	1 dag
Bij ernstige ziekte van partner, (stief/schoon)ouders, (stief/aangehuwde) kinderen	In overleg met <i>Holland Casino</i>
Bij overlijden van partner, (stief/schoon)ouders, (stief/aangehuwde) kinderen	4 dagen

HOOFDSTUK 5 VAKANTIE EN VERLOF

20

Bij overlijden van bloed- of aanverwanten in tweede graad	2 dagen
Bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de tweede graad voor wie je bent belast met het regelen van de uitvaart	4 dagen
Bij overlijden van bloedverwanten in derde en vierde graad	Max 1 dag
Bij bevalling van partner	3 dagen
Bij 12½-, 25- en 40-jarig dienstjubileum van medewerker	1 dag
Bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum van medewerker of stief/schoon/grootouders	1 dag
Bij kerkelijke bevestiging of Eerste Heilige Communie van medewerker, partner of (stief)kinderen	1 dag
Doop van kind van medewerker	1 dag
Afleggen van examens voor door Holland Casino goedgekeurde opleiding/cursus	De tijd die daarvoor nodig is
Bijwonen van door Holland Casino verplicht gestelde opleiding/cursus	De tijd die daarvoor nodig is
Voor verhuizing / voor verhuizing in verband met overplaatsing	1 dag / 3 dagen
Voor het bijwonen van vergaderingen van een op maatschappelijk gebied werkzame organisatie door medewerker, die deel uitmaakt van het bestuur daarvan	De tijd die daarvoor nodig is, binnen redelijke grenzen, te beoordelen door Holland Casino
Bijwonen van pensioencursussen ter voorbereiding op pensioen in het laatste jaar vóór pensionering	5 dagen

Toekenning van bijzonder verlof vindt altijd plaats, indien en voor zover je bent ingeroosterd, en je de gebeurtenis daadwerkelijk bijwoont. Het bijzonder verlof wordt bovendien toegekend:

- indien sprake is van 1 dag bijzonder verlof, op de dag van de gebeurtenis zelf;
- indien sprake is van meerdere dagen bijzonder verlof, op en direct aansluitend aan de gebeurtenis zelf.

Uitgezonderd hiervan zijn het bijzonder verlof wat wordt toegekend in verband met:

- jouw eigen dienstjubileum;
- jouw huwelijk;
- de bevalling van jouw partner
- jouw verhuizing.

In alle andere dan hierboven genoemde gevallen zal *Holland Casino* beoordelen of aan jou bijzonder verlof wordt toegekend. Van belang is daarbij dat jouw afwezigheid buiten jouw schuld om noodzakelijk is en in redelijkheid niet van jou gevraagd kan worden om hiervoor vrije dagen op te nemen.

Bijzonder verlof vanaf 1 januari 2018

Je hebt vanaf 1 januari 2018 recht op bijzonder verlof met behoud van salaris in de hierna genoemde gevallen.

Overlijden van partner, bloed- en aanverwanten

Bij overlijden van bloed- of aanverwanten krijg je extra bijzonder verlof met behoud van salaris:

- 4 dagen bij overlijden van je *partner*, bloed- en aanverwanten in de eerste graad.
- 2 dagen bij overlijden van bloed- en aanverwanten in de tweede graad; met uitbreiding van 2 dagen als je belast bent met het regelen van de uitvaart.
- 1 dag bij overlijden van bloed- en aanverwanten in de derde of vierde graad.

Deze bijzonder verlofdagen kun je inzetten vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart op dagen dat je bent ingeroosterd voor werk of vakantie. Indien je in die periode minder dagen bent ingeroosterd dan het aantal bijzonder verlofdagen vindt er geen compensatie van deze dagen op een ander moment plaats. Bij het inzetten van de dagen is niet van belang hoeveel uur je op die dag staat ingeroosterd.

Daarnaast is het recht op bijzonder verlof bij overlijden onafhankelijk van je *arbeidsduur*.

Verhuizing in verband met een overplaatsing naar een andere vestiging

Als je verhuist in verband met een overplaatsing op verzoek van *Holland Casino* naar een andere vestiging heb je recht op 3 bijzonder verlofdagen. Deze worden toegekend op de eerste 3 dagen dat je staat ingeroosterd vanaf je eerste verhuisdag.

Speciale gelegenheden

Bij andere speciale gelegenheden kent *Holland Casino* geen betaald verlof toe. *Holland Casino* stelt je wel in de gelegenheid deze speciale gelegenheden bij te wonen, bijvoorbeeld je verhuizing, je huwelijk, een 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijksjubileum van je ouders of grootouders, de doop van je (peet)kind, de viering van je dienstjubileum. "In de gelegenheid stellen tot" betekent dat *Holland Casino* een aanvraag voor het opnemen van vakantie-uren op deze momenten honoreert.

HOOFDSTUK 5 VAKANTIE EN VERLOF

21

5.4 WETTELIJK VERLOF ARBEID EN ZORG

De volgende verlofsoorten zijn geregeld in de Wet Arbeid en Zorg en worden op die manier toegepast:

- Zorgverlof
- Kraamverlof ('vaderschapsverlof')
- Zwangerschaps- en bevallingsverlof
- Calamiteiten- of kort verzuimverlof
- Ouderschapsverlof
- Adoptie- op pleegzorg verlof

De enige uitzondering hierop is dat je bij *Holland Casino* recht hebt op 3 dagen kraamverlof ('vaderschapsverlof') in plaats van de wettelijke 2 dagen.

In de Personeelsgids van *Holland Casino* vind je meer informatie over de inhoud van deze verlofregelingen en de aanvraagprocedure.

5.5 ONBETAALD VERLOF

Voor vrijwilligersactiviteiten stelt *Holland Casino* je in de gelegenheid om maximaal twee weken onbetaald verlof op te nemen.



HOOFDSTUK 6 DUURZAME INZETBAARHEID

22

Duurzame inzetbaarheid houdt in dat je tot je pensioen gezond en vitaal aan het werk blijft. Dit betekent dat je in staat bent om je functie nu en in de toekomst uit te kunnen oefenen. Maar ook dat je in staat bent om ander werk te doen, bijvoorbeeld omdat je je huidige functie niet meer met plezier doet of omdat je je functie niet meer kunt uitoefenen. *Holland Casino* vindt het belangrijk dat je duurzaam inzetbaar bent en blijft en wil je graag op weg helpen bij het nadenken over en vormgeven van je eigen loopbaan. *Holland Casino* wil er samen met jou voor zorgen dat jouw kennis en vaardigheden (blijven) aansluiten bij de ontwikkelingen binnen, maar ook buiten *Holland Casino*. *Holland Casino* vindt het belangrijk dat je met je leidinggevende in gesprek bent over je loopbaan en dat *Holland Casino* je ondersteunt bij het in kaart brengen van je loopbaanmogelijkheden. In dit hoofdstuk tref je diverse regelingen aan die je helpen om duurzaam inzetbaar te blijven. *Holland Casino* werkt samen met de *vakbonden* in de komende periode het beleid rondom dit thema verder uit. *Holland Casino* zorgt voor centrale regie en coördinatie van het ontwikkelen van beleid op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Daarbij kan het ontwikkelen en uitvoeren van een programma om leidinggevend in gesprekken met *medewerkers* over duurzame inzetbaarheid te ondersteunen ook een mogelijkheid zijn.

6.1 DUURZAME INZETBAARHEIDSUREN (DI-UREN)

Holland Casino erkent dat het werken op hogere leeftijd, zeker op onregelmatige tijden, extra belastend is. Om deze werkbelasting te verminderen heb je met ingang van 1 januari 2018 vanaf 15 jaar voor de *pensioenleeftijd* recht op DI-uren. Deze worden verwerkt door de uren die je volgens de overeengekomen *arbeidsduur* zou moeten werken te verminderen met je DI-uren.

Voorbeeld: je hebt een voltijds contract van 36 uur en je hebt 72 DI-uren per jaar. Per week is dit 1,4 uur. Je te werken uren per week worden dan 34,6 uur in plaats van 36 uur.

Als je DI-uren hebt kun je alleen in bijzondere situaties in aanmerking komen voor tussentijdse uitbetaling van het positieve *urensaldo* (paragraaf 3.3) omdat uitbetaling hiervan strijdig is met het doel van de DI-uren.

Holland Casino kent op jaarbasis DI-uren toe volgens onderstaande staffels, die gelden bij de *basis arbeidsduur*. Toekenning vindt plaats vanaf de eerste van de maand waarin je de betreffende leeftijd bereikt.

Wisseldienst bij basis arbeidsduur op jaarbasis

Vanaf	Bij pensioenleeftijd van 67 jaar	DI-uren
15 jaar voor pensioenleeftijd	52 tot 55 jaar	72 uur
12 jaar voor pensioenleeftijd	55 tot 58 jaar	100,8 uur
9 jaar voor pensioenleeftijd	58 tot 61 jaar	129,6 uur
6 jaar voor pensioenleeftijd	61 tot 64 jaar	158,4 uur
3 jaar voor pensioenleeftijd	64 tot 67 jaar	187,2 uur

Dagdienst & beperkte wisseldienst bij basis arbeidsduur op jaarbasis

Vanaf	Bij pensioenleeftijd van 67 jaar	DI-uren
15 jaar voor pensioenleeftijd	52 tot 55 jaar	22,8 uur
12 jaar voor pensioenleeftijd	55 tot 60 jaar	38 uur
7 jaar voor pensioenleeftijd	60 tot 64 jaar	53,2 uur
3 jaar voor pensioenleeftijd	64 tot 67 jaar	68,4 uur

Wijziging van de pensioenleeftijd

Als de *pensioenleeftijd* wijzigt, dan wijzigt de leeftijd waarop je (extra) DI-uren krijgt. *Holland Casino* past de leeftijden in bovenstaande tabellen aan per de datum van wijziging van de *pensioenleeftijd*.

Voorbeeld: de pensioenleeftijd is 67 jaar en wijzigt naar 68 jaar. Jij werkt op basis van een arbeidscontract voor 36 uur in de wisseldienst. Op 1 januari 2018 ben je 56 jaar. Dit betekent dat je de stap naar 129,6 DI-uren op de leeftijd van 59 jaar maakt in plaats van 58 jaar. Tot de leeftijd van 59 jaar behoud je het recht op 100,8 DI-uren.

6.2 OVERGANGSREGELING DUURZAME INZETBAARHEIDSUREN (DI-UREN)

In dienst vóór 1 januari 2018 en 41 jaar of ouder op 1 januari 2018

Als je vóór 1 januari 2018 in dienst bent bij *Holland Casino* en 41 jaar of ouder bent op 1 januari 2018 geldt voor jou een overgangsregeling. Deze overgangsregeling houdt in dat je eerder recht hebt op DI-uren dan vanaf 15 jaar voor de *pensioenleeftijd*. Bovendien heb je (gedurende een bepaalde periode) recht op extra DI-uren bovenop de DI-uren, die voor alle *medewerkers* gelden. Deze overgangsregeling geldt alleen zolang je vanaf deze datum ononderbroken in dienst blijft.

HOOFDSTUK 6 DUURZAME INZETBAARHEID

In onderstaande tabellen zie je welk aantal DI-uren in geval van de overgangsregeling op jaarbasis van toepassing is, op grond van de *basis arbeidsduur*. Het aantal DI-uren is inclusief de DI-uren uit paragraaf 6.1. Toekenning vindt plaats vanaf de eerste dag van de maand waarin je de betreffende leeftijd bereikt.

WISSELDIENST

Aantal jaren voor de pensioenleeftijd bij de basis arbeidsduur

	17 jaar voor de pensioenleeftijd	16 jaar voor de pensioenleeftijd	15 jaar voor de pensioenleeftijd	14 jaar voor de pensioenleeftijd	13 jaar voor de pensioenleeftijd	12 jaar voor de pensioenleeftijd	11 jaar voor de pensioenleeftijd	10 jaar voor de pensioenleeftijd	9 jaar voor de pensioenleeftijd	8 jaar voor de pensioenleeftijd	7 jaar voor de pensioenleeftijd	6 jaar voor de pensioenleeftijd	5 jaar voor de pensioenleeftijd	4 jaar voor de pensioenleeftijd	3 jaar voor de pensioenleeftijd	2 jaar voor de pensioenleeftijd	1 jaar voor de pensioenleeftijd
41 jaar	7,2	14,4	72,0	72,0	72,0	100,8	100,8	100,8	129,6	129,6	129,6	158,4	158,4	158,4	187,2	187,2	187,2
42 jaar	14,4	21,6	72,0	72,0	72,0	100,8	100,8	100,8	129,6	129,6	129,6	158,4	158,4	158,4	187,2	187,2	187,2
43 jaar	21,6	36,0	72,0	72,0	72,0	100,8	100,8	100,8	129,6	129,6	129,6	158,4	158,4	158,4	187,2	187,2	187,2
44 jaar	28,8	43,2	72,0	72,0	72,0	100,8	100,8	100,8	129,6	129,6	129,6	158,4	158,4	158,4	187,2	187,2	187,2
45 jaar	36,0	57,6	72,0	72,0	72,0	100,8	100,8	100,8	129,6	129,6	129,6	158,4	158,4	158,4	187,2	187,2	187,2
46 jaar	43,2	72,0	72,0	72,0	72,0	100,8	100,8	100,8	129,6	129,6	129,6	158,4	158,4	158,4	187,2	187,2	187,2
47 jaar	50,4	72,0	72,0	72,0	72,0	100,8	100,8	100,8	129,6	129,6	129,6	158,4	158,4	158,4	187,2	187,2	187,2
48 jaar	57,6	72,0	72,0	72,0	72,0	100,8	100,8	100,8	129,6	129,6	129,6	158,4	158,4	158,4	187,2	187,2	187,2
49 jaar	72,0	72,0	72,0	72,0	72,0	100,8	100,8	100,8	129,6	129,6	129,6	158,4	158,4	158,4	187,2	187,2	187,2
50 jaar	86,4	86,4	86,4	86,4	86,4	100,8	100,8	100,8	129,6	129,6	129,6	158,4	158,4	158,4	187,2	187,2	187,2
51 jaar		86,4	86,4	86,4	86,4	100,8	100,8	100,8	129,6	129,6	129,6	158,4	158,4	158,4	187,2	187,2	187,2
52 jaar			86,4	86,4	86,4	100,8	129,6	129,6	129,6	151,2	151,2	158,4	158,4	158,4	187,2	187,2	187,2
53 jaar				86,4	86,4	100,8	129,6	129,6	129,6	151,2	151,2	158,4	158,4	158,4	187,2	187,2	187,2
54 jaar					86,4	100,8	129,6	129,6	129,6	151,2	151,2	158,4	158,4	158,4	187,2	187,2	187,2
55 jaar						151,2	151,2	151,2	151,2	151,2	151,2	158,4	158,4	158,4	187,2	187,2	187,2
56 jaar							151,2	151,2	151,2	151,2	151,2	158,4	158,4	158,4	187,2	187,2	187,2
57 jaar								151,2	151,2	151,2	151,2	158,4	158,4	158,4	187,2	187,2	187,2
58 jaar									151,2	151,2	151,2	158,4	158,4	158,4	187,2	187,2	187,2
59 jaar										151,2	151,2	158,4	158,4	158,4	187,2	187,2	187,2
60 jaar											216,0	216,0	216,0	216,0	216,0	216,0	216,0
61 jaar												216,0	216,0	216,0	216,0	216,0	216,0
62 jaar													216,0	216,0	216,0	216,0	216,0
63 jaar														216,0	216,0	216,0	216,0
64 jaar															216,0	216,0	216,0
65 jaar																216,0	216,0
66 jaar																	216,0

DAGDIENST & BEPERKTE WISSELDIENST

Aantal jaren voor de pensioenleeftijd bij de basis arbeidsduur

	17 jaar voor de pensioenleeftijd	16 jaar voor de pensioenleeftijd	15 jaar voor de pensioenleeftijd	14 jaar voor de pensioenleeftijd	13 jaar voor de pensioenleeftijd	12 jaar voor de pensioenleeftijd	11 jaar voor de pensioenleeftijd	10 jaar voor de pensioenleeftijd	9 jaar voor de pensioenleeftijd	8 jaar voor de pensioenleeftijd	7 jaar voor de pensioenleeftijd	6 jaar voor de pensioenleeftijd	5 jaar voor de pensioenleeftijd	4 jaar voor de pensioenleeftijd	3 jaar voor de pensioenleeftijd	2 jaar voor de pensioenleeftijd	1 jaar voor de pensioenleeftijd
41 jaar	0,0	7,6	22,8	22,8	22,8	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0
42 jaar	7,6	7,6	22,8	22,8	22,8	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0
43 jaar	7,6	15,2	22,8	22,8	22,8	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0
44 jaar	15,2	15,2	22,8	22,8	22,8	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0
45 jaar	15,2	22,8	22,8	22,8	22,8	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0
46 jaar	15,2	22,8	22,8	22,8	22,8	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0
47 jaar	15,2	22,8	22,8	22,8	22,8	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0
48 jaar	22,8	22,8	22,8	22,8	22,8	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0
49 jaar	22,8	22,8	22,8	22,8	22,8	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0
50 jaar	30,4	30,4	30,4	30,4	30,4	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0
51 jaar		30,4	30,4	30,4	30,4	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0
52 jaar			30,4	30,4	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0
53 jaar				30,4	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0
54 jaar					30,4	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0
55 jaar						53,2	53,2	53,2	53,2	53,2	53,2	53,2	53,2	53,2	53,2	53,2	53,2
56 jaar							53,2	53,2	53,2	53,2	53,2	53,2	53,2	53,2	53,2	53,2	53,2
57 jaar								53,2	53,2	53,2	53,2	53,2	53,2	53,2	53,2	53,2	53,2
58 jaar									53,2	53,2	53,2	53,2	53,2	53,2	53,2	53,2	53,2
59 jaar										53,2	53,2	53,2	53,2	53,2	53,2	53,2	53,2
60 jaar											76,0	76,0	76,0	76,0	76,0	76,0	76,0
61 jaar												76,0	76,0	76,0	76,0	76,0	76,0
62 jaar													76,0	76,0	76,0	76,0	76,0
63 jaar														76,0	76,0	76,0	76,0
64 jaar															76,0	76,0	76,0
65 jaar																76,0	76,0
66 jaar																	76,0

HOOFDSTUK 6 DUURZAME INZETBAARHEID

24

Voorbeeld 1

Op 1 januari 2018 ben je 54 jaar en je werkt in de wisseldienst. Tot 1 januari 2018 heb je recht op 12 senioren dagen. Bij de basis arbeidsduur die geldt vanaf 1 januari 2018 is dit 86,4 uur. Je behoudt die 86,4 DI-uren. Dit zijn 72 standaard DI-uren en 14,4 DI-uren in het kader van de overgang. Vanaf de leeftijd van 55 jaar maak je de stap naar 100,8 DI-uren.

Voorbeeld 2

Op 1 januari ben je 45 jaar en je werkt in de dagdienst. Vanaf de leeftijd van 50 jaar krijg je 15,2 DI-uren en vanaf de leeftijd van 51 jaar 22,8 DI-uren. Vanaf de leeftijd van 52 jaar is jouw regeling gelijk aan de standaardregeling van paragraaf 6.1.

Wijziging van de pensioenleeftijd

Als de pensioenleeftijd wijzigt, dan wijzigt de leeftijd waarop je (extra) DI-uren krijgt. Holland Casino past de weergegeven leeftijden in de tabellen en de voorbeelden aan per datum van wijziging van de pensioenleeftijd.

Voorbeeld: de pensioenleeftijd is 67 en wijzigt naar 68 jaar. Je werkt in de wisseldienst en op 1 januari 2018 ben je 48 jaar. Dit betekent dat je vanaf de leeftijd van 51 jaar 57,6 DI-uren krijgt in plaats van vanaf de leeftijd van 50 jaar en 72 uur vanaf de leeftijd van 52 jaar in plaats van vanaf de leeftijd van 51 jaar.

6.3 SENIORENREGELING

Holland Casino kent tot 1 januari 2018 een seniorenregeling. Deze regeling bestaat uit deeltijdarbeid met een *seniorentoeslag* en toekenning van extra roostervrije dagen op jaarbasis. Daarnaast is onder voorwaarden ongewijzigde pensioenopbouw mogelijk. Voor deze regeling geldt een overgangsregeling vanaf 1 januari 2018. Deze is opgenomen in paragraaf 6.5.

Spelregels deeltijdarbeid

- Je kunt kiezen voor deelname vanaf het moment dat je 50 jaar bent, je op het moment dat je 50 jaar wordt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebt en de laatste 5 jaar ononderbroken in dienst bent geweest;
- Deelname dien je zes maanden voor de gewenste ingangsdatum kenbaar te maken;

- Je kunt kiezen om 80% (in geval je een *arbeidsduur* hebt tussen 85% en 100%) of 70% (in geval je een *arbeidsduur* hebt tussen 77,5% en 85%) van de *basis arbeidsduur* te gaan werken;
- De keuze is eenmalig en onomkeerbaar, alleen *medewerkers* die in eerste instantie hebben gekozen voor een verlaging van de *arbeidsduur* naar 80% kunnen een verzoek indienen om de *arbeidsduur* met de daarbij behorende *seniorentoeslag* te verlagen naar 70%;
- Indien je 70% gaat werken ontvang je naast het daarbij behorende *persoonlijk schaaalsalaris* een *seniorentoeslag* van 7,97%. Indien je 80% gaat werken bedraagt je *seniorentoeslag* 5,31%;
- Je ontvangt wisseldiensttoeslag, beschik- en bereikbaarheidstoeslag, tronc-/fooienuitkering, vakantietoeslag en de resultaatafhankelijke uitkering over je *seniorentoeslag*;
- Als je vanaf 10 jaar of korter voor de *pensioenleeftijd* deelneemt aan de seniorenregeling blijf je pensioen opbouwen over het *pensioeninkomen* behorende bij de *arbeidsduur* die je direct voorafgaand aan deelname aan de regeling had. Als je meer dan 10 jaar voor de *pensioenleeftijd* deelneemt aan de regeling, dan geldt dat je pensioen opbouwt over het *pensioeninkomen* behorende bij je nieuwe *arbeidsduur*. Over de *seniorentoeslag* bouw je geen pensioen op;
- Een combinatie van de seniorenregeling en deeltijdpensioen is niet mogelijk;
- Deelnemers aan de regeling mogen niet elders betaalde werkzaamheden verrichten.

Roostervrije dagen

Indien je op de leeftijd van 50 jaar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebt, heb je recht op extra roostervrije dagen conform onderstaande staffel op grond van de *basis arbeidsduur*. Toekenning vindt plaats per de eerste van de maand waarin je de genoemde leeftijdsgrens bereikt:

Leeftijd	Dagdienst	Wisseldienst	Beperkte Wisseldienst
50 – 54 jaar	4 dagen	12 dagen	4 dagen
55 – 59 jaar	7 dagen	21 dagen	7 dagen
60 jaar en ouder	10 dagen	30 dagen	10 dagen

6.4 GENERATIEPACT

Holland Casino kent met ingang van 1 januari 2018 het generatiepact. Het generatiepact heeft als doel om oudere *medewerkers* voor het arbeidsproces te behouden. De oudere medewerkers die ervoor kiezen minder te gaan werken, creëren op deze wijze tevens ruimte in de formatie voor de instroom en doorstroom van jongeren.

HOOFDSTUK 6 DUURZAME INZETBAARHEID

25

Als oudere *medewerker* ga je korter werken waardoor je werkbelasting afneemt en je hersteltijd toeneemt. Daardoor vergroot je de kans om in betere gezondheid en fitter de *pensioenleeftijd* te halen en ook daarna nog een betere gezondheid te hebben. Je inkomensachteruitgang als gevolg van de verkorte *arbeidsduur* compenseert *Holland Casino* gedeeltelijk.

Uitgangspunt van de regeling voor de oudere *medewerkers* is dat je minder gaat werken en een toeslag krijgt die gelijk is aan de helft van de vermindering van je *persoonlijk schaalsalaris* met een maximum. *Holland Casino* maakt hierbij onderscheid in:

- de 5%-regeling; en
- de 10%-regeling.

Indien je gebruik maakt van de regeling generatiepact, kom je niet in aanmerking voor de regeling positieve demotie in paragraaf 6.6. en omgekeerd.

Spelregels 5%-regeling

- Je kunt deelnemen vanaf 15 jaar of korter voor de *pensioenleeftijd*. Als je vóór 1 januari 2018 in dienst bent en ononderbroken in dienst blijft, kun je vanaf de leeftijd van 50 jaar deelnemen;
- Je *persoonlijk schaalsalaris* en overige arbeidsvoorwaarden worden aangepast aan je nieuwe *arbeidsduur*.
- Daarnaast krijg je een *deeltijdtoeslag* percentage dat gelijk is aan de helft van het percentage van je arbeidsduurvermindering. Hierbij geldt dat het percentage nooit hoger is dan 5% van het *schaalsalaris*.
- De volgende toeslagen worden betaald over de *deeltijdtoeslag*: wisseldiensttoeslag, beschik- en bereikbaarheidstoeslag, tronc-/fooienuitkering, vakantietoeslag en de winstdelingsregeling.

Voorbeeld 1: je werkt nu 100% en je wilt 90% gaan werken. Je persoonlijk schaalsalaris wordt dan 90% en je toeslag 5% van het schaalsalaris. In totaal ontvang je dan 95% van het schaalsalaris.

Voorbeeld 2: je werkt nu 100% en je wilt 80% gaan werken. Je persoonlijk schaalsalaris bedraagt 80% en je ontvangt een toeslag van 5% omdat dit de maximale toeslag is. In totaal ontvang je dan 85% van het schaalsalaris.

Spelregels 10%-regeling

- Je kunt deelnemen vanaf 10 jaar of korter voor de *pensioenleeftijd*;
- Je *persoonlijk schaalsalaris* en overige arbeidsvoorwaarden worden aangepast aan je nieuwe *arbeidsduur*;

- Daarnaast krijg je een *deeltijdtoeslag* percentage dat gelijk is aan de helft van het percentage van je arbeidsduurvermindering. Hierbij geldt dat het percentage nooit hoger is dan 10% van het *schaalsalaris*;
- De volgende toeslagen worden uitbetaald over de *deeltijdtoeslag*: wisseldiensttoeslag, beschik- en bereikbaarheidstoeslag, tronc-/fooienuitkering, vakantietoeslag en de winstdelingsregeling.

Voorbeeld 1: je werkt nu 100% en je wilt 80% gaan werken. Je persoonlijke schaalsalaris wordt dan 80% en je toeslag 10% van het schaalsalaris. In totaal ontvang je dan 90% van het schaalsalaris.

Voorbeeld 2: je werkt nu 100% en je wilt 70% gaan werken. Je persoonlijke schaalsalaris wordt dan 70% en je toeslag 10% omdat dit het maximale toeslagpercentage is. In totaal ontvang je dan 80% van het schaalsalaris.

De minimaal resterende arbeidsduur is 70%

Zowel voor de 5%-regeling als de 10%-regeling geldt dat je *arbeidsduur* ten minste 70% van de basis *arbeidsduur* bedraagt. Als je minder werkt of minder gaat werken dan 70% kom je niet (meer) in aanmerking voor deze regeling.

Pensioenopbouw

Als je meer dan 10 jaar voor de *pensioenleeftijd* deelneemt aan de regeling generatiepact, dan geldt dat je pensioen opbouwt over het *pensioeninkomen* behorende bij je nieuwe *arbeidsduur*.

Als je 10 jaar of korter voor de *pensioenleeftijd* deelneemt aan de regeling blijf je pensioen opbouwen over het *pensioeninkomen* op basis van de *arbeidsduur* die je direct voorafgaand aan deelname aan deze regeling had.

Over de *deeltijdtoeslag* bouw je geen pensioen op.

Deelname in twee stappen mogelijk: eerst 5%-regeling en daarna 10%-regeling

Je kunt eerst aan de 5%-regeling deelnemen en deze vanaf 10 jaar of korter voor de *pensioenleeftijd* uitbreiden naar de 10%-regeling.

HOOFDSTUK 6 DUURZAME INZETBAARHEID

26

Voorbeeld 1: je bent 52 jaar en werkt 100%. Je wil 90% gaan werken en wil gebruik maken van de 5%-regeling. Je persoonlijk schaalsalaris wordt 90% en je toeslag wordt 5%. Je bouwt pensioen op over het pensioeninkomen wat hoort bij jouw arbeidsduur van 90%.

Als je 57 jaar bent wil je je arbeidsduur verder aanpassen naar 70%. Je komt in aanmerking voor de 10%-regeling. Jouw persoonlijk schaalsalaris wordt 70% en je toeslag 10%. Je pensioen wordt opgebouwd over de arbeidsduur die je had voorafgaand aan de arbeidsduurvermindering, namelijk 90%.

Voorbeeld 2: je bent 59 jaar en werkt 100%. Je wil 80% gaan werken en gebruik maken van de 10%-regeling. Je persoonlijk schaalsalaris wordt 80% en je toeslag wordt 10%. Je bouwt pensioen op over het pensioeninkomen over 100% arbeidsduur want je bent minder dan 10 jaar verwijderd van de pensioenleeftijd.

Als je 61 jaar bent wil je 70% gaan werken. Je persoonlijk schaalsalaris wordt 70%, je toeslag blijft 10% (want je ontving al de maximale toeslag). Ook voor je pensioenopbouw verandert niets, deze blijft gehandhaafd op hetzelfde niveau.

Geen uitbetaling urensaldo of elders betaalde werkzaamheden

Als je deelneemt aan het generatiepact kom je niet in aanmerking voor tussentijdse uitbetaling van het positieve *urensaldo* (paragraaf 3.3) en is het niet toegestaan om buiten *Holland Casino* betaalde werkzaamheden te verrichten. Reden hiervoor is dat dit strijdig is met de doelstelling van deze regeling om je werkbelasting te verminderen. Als je betaalde werkzaamheden elders verricht in het kader van duurzame inzetbaarheid kun je je leidinggevende verzoeken een uitzondering hierop te maken. Als je minimaal één jaar voor de aanvraag van *Holland Casino* toestemming hebt gekregen voor nevenwerkzaamheden, dan mag je deze nevenwerkzaamheden voortzetten in dezelfde omvang als vóór deelname aan het generatiepact. Uitbreiding van de nevenwerkzaamheden is echter niet toegestaan.

Minimaal 3 maanden van te voren kenbaar maken

Minimaal 3 maanden voor de gewenste ingangsdatum dien je aan je leidinggevende kenbaar te maken dat je wilt deelnemen aan het generatiepact. Dit doe je door het aanvraagformulier bij je leidinggevende in te dienen. Als aanvang van de regeling na 3 maanden na ontvangst van je aanvraag operationele problemen oplevert, kan je leidinggevende de ingangsdatum uitstellen tot maximaal 6 maanden na ontvangst van je aanvraag.

Minimaal 3 jaar in dienst en de afgelopen 3 jaar je arbeidsduur niet uitgebreid

Om deel te kunnen nemen aan de regeling moet je minimaal 3 jaar in dienst zijn bij *Holland Casino*. Daarnaast wordt de hoogte van de *deeltijdtoeslag* gebaseerd op de *arbeidsduur* die je 3 jaar voorafgaande aan de ingangsdatum van de regeling had. Dit houdt in dat als je de in de afgelopen 3 jaar je *arbeidsduur* hebt uitgebreid, voor deelname aan de regeling de *arbeidsduur* geldt die je had voorafgaande aan de uitbreiding. Eventuele uitbreidingen van de arbeidsduur in de 3 jaar voorafgaand aan de deelname aan de regeling worden niet meegenomen bij de berekening van de hoogte van de *deeltijdtoeslag*.

Voorbeeld: je bent al 10 jaar in dienst en hebt altijd 80% gewerkt. Tot een jaar geleden. Toen ben je 90% gaan werken. Je wilt nu met gebruikmaking van het Generatiepact 70% gaan werken. Dat kan. Voor het berekenen van de toeslag gaan wij dan uit van je arbeidsduur van 80% in plaats van 90%. Dat betekent dat je recht hebt op een deeltijdtoeslag van 5%.

Combinatie met deeltijdpensioen

Het is mogelijk om naast je deelname aan het generatiepact te kiezen voor deeltijdpensioen. Je kiest er dan voor om een deel van je ouderdompensioen vervroegd uit te laten keren. Deze combinatie is mogelijk mits je 10 jaar of korter verwijderd bent van de *pensioenleeftijd* én voldoet aan de voorwaarden die daaraan door de fiscus worden gesteld. Daarbij wordt een onderscheid gemaakt tussen:

- het moment dat je 10 jaar of korter maar meer dan 5 jaar verwijderd bent van de voor jou geldende AOW-leeftijd;
- het moment dat je 5 jaar of korter verwijderd bent van de voor jou geldende AOW-leeftijd.

Hieronder wordt het onderscheid verder toegelicht.

- 10 jaar of korter maar meer dan 5 jaar verwijderd van de voor jou geldende AOW-leeftijd
In dat geval stelt de fiscus een aantal eisen:
 - Je arbeidsduur moet met tenminste dat deel waarvoor je met deeltijdpensioen gaat verminderd worden; én
 - Je moet op het moment van deeltijdpensionering een schriftelijke verklaring afgeven dat je niet de intentie hebt om voor dat deel weer aan het werk te gaan.
- 5 jaar of korter verwijderd van de voor jou geldende AOW-leeftijd:
In dat geval worden er geen extra eisen gesteld door de fiscus.

HOOFDSTUK 6 DUURZAME INZETBAARHEID

27

De keuze voor de combinatie generatiepact met deeltijdpensioen heeft, als je voldoet aan de voorwaarden, geen invloed op jouw rechten op grond van de regeling generatiepact. Ook heeft deze keuze geen invloed op je pensioenopbouw.

Voorbeeld 1: je werkte 100%, je wil gebruik maken van de 10%-regeling van het generatiepact. Je gaat 80% werken en je toeslag bedraagt 10%. Je wil deze regeling combineren met deeltijdpensioen en kiest ervoor om deeltijdpensioen voor 20% in te laten gaan. Je hebt niet de intentie om voor het deel dat je met deeltijdpensioen gaat weer te gaan werken. Je bouwt pensioen op op basis van je arbeidsduur, die je had direct voorafgaand aan je deelname aan het generatiepact.

Voorbeeld 2: je werkte 100%, je maakte 4 jaar geleden gebruik van de 10%-regeling van het generatiepact en werkt inmiddels 80%. Je toeslag bedraagt 10% en je bouwt pensioen op op basis van je arbeidsduur, die je had direct voorafgaand aan de ingang van de regeling.

Nu wil je deze regeling combineren met deeltijdpensioen. Je AOW-leeftijd bereik je over 4,5 jaar. Je besluit om 70% te gaan werken en je deeltijdpensioen voor 10% in te laten gaan.

Je maandsalaris wordt aangepast aan je nieuwe arbeidsduur. De deeltijdtoeslag verandert niet. En je pensioenopbouw verandert ook niet.

Uitbreiding van je arbeidsduur in het kader van duurzame inzetbaarheid

Het kan voorkomen dat je op een later moment je *arbeidsduur* wilt uitbreiden, bijvoorbeeld omdat je doorstroomt naar een andere functie waarvoor een langere *arbeidsduur* geldt of omdat je een andere rol erbij krijgt, zoals bijvoorbeeld trainer. Als deze uitbreiding van je *arbeidsduur* op een andere wijze bijdraagt aan jouw duurzame inzetbaarheid, bijvoorbeeld omdat die nieuwe functie voor jou minder belastend is of omdat je als trainer meer overdag werkt, dan kom je in aanmerking voor herberekening van je *deeltijdtoeslag*. *Holland Casino* berekent je nieuwe toeslag dan op basis van het verschil tussen de *arbeidsduur* die je voor deelname had en de nieuwe *arbeidsduur*. Indien de uitbreiding van je *arbeidsduur* niet plaatsvindt in het kader van duurzame inzetbaarheid komt jouw *deeltijdtoeslag* volledig te vervallen.

6.5 DEELNEMERS SENIOERENREGELING VÓÓR 1 JANUARI 2018

Tot 1 januari 2018 kent *Holland Casino* de seniorenregeling. Voor iedereen die op 31 december 2017 deelneemt aan deze regeling geldt het volgende:

- De *seniorentoeslag* (7,97% of 5,31%) die je op basis hiervan toegekend hebt gekregen blijft op jou van toepassing. Ook blijven de wisseldiensttoeslag, beschikbaarheids- en bereikbaarheidstoeslag, tron-

/fooienuitkering, vakantietoeslag berekend worden over de *seniorentoeslag*. In plaats van de resultaatafhankelijke uitkering wordt met ingang van 1 januari 2018 de winstdelingsregeling berekend over je *seniorentoeslag*;

- De extra roostervrije dagen komen met ingang van 1 januari 2018 te vervallen;
- Als je op basis van deze regeling nog pensioen opbouwt over het *pensioeninkomen* behorende bij je oorspronkelijke *arbeidsduur* blijft deze pensioenopbouw doorlopen;
- De combinatie met deeltijdpensioen zoals die voor het Generatiepact geldt wordt met ingang van 1 januari 2018 ook mogelijk voor jou. Deze combinatie is mogelijk mits je 10 jaar of korter verwijderd bent van de *pensioenleeftijd* én je voldoet aan de voorwaarden die daaraan door de fiscus worden gesteld. Zie daarvoor de tekst over "Combinatie met deeltijdpensioen" in paragraaf 6.4. De inhoud daarvan geldt ook voor de combinatie van deeltijdpensioen met de seniorenregeling.
- Indien je nu deelneemt met een *arbeidsduur* van 80% kun je vanaf 10 jaar voor pensioen je *arbeidsduur* aanpassen naar bijvoorbeeld 75% of 70%. Op deze aanpassing is het generatiepact van toepassing, waarbij geldt dat de toeslag op grond van beide regelingen tezamen maximaal 10% is.
- Als je deelneemt aan de seniorenregeling kom je niet in aanmerking voor tussentijdse uitbetaling van het positieve *urensaldo* (paragraaf 3.3) en is het niet toegestaan om buiten *Holland Casino* betaalde werkzaamheden te verrichten omdat dit strijdig is met de doelstelling van deze regeling.
- Voor de seniorenregeling geldt dat deze onomkeerbaar is. Dat betekent dat als je naar een langere *arbeidsduur* gaat, je volledige *seniorentoeslag* komt te vervallen. Ook als dit plaatsvindt in het kader van duurzame inzetbaarheid. Als je tenminste 3 jaar op basis van deze langere *arbeidsduur* hebt gewerkt, voldoe je aan de voorwaarden voor deelname aan het generatiepact.

Voorbeeld 1: je werkt nu 80% en hebt al een toeslag van 5,31%. Je wilt nu 75% gaan werken. Voor deze arbeidsvermindering krijg op basis van het generatiepact 2,5% toeslag. Je persoonlijke schaaalsalaris wordt 75% en je totale toeslag wordt 7,81%. Je totale salaris is dan 82,81% van het schaaalsalaris.

Voorbeeld 2: je werkt nu 80% en hebt al een toeslag van 5,31%. Je wilt nu 70% gaan werken. Voor deze arbeidsvermindering zou je op basis van het generatiepact 5% toeslag krijgen. In totaal zou dit 10,31% toeslag zijn, maar de maximale toeslag is 10%. Dit betekent dat je nieuwe persoonlijke schaaalsalaris 70% wordt en je toeslag 10%. Je totale salaris is dan 80% van het schaaalsalaris.

Indien je gebruik maakt van de seniorenregeling, kom je niet in aanmerking voor de regeling positieve demotie in paragraaf 6.6. en omgekeerd.

HOOFDSTUK 6 DUURZAME INZETBAARHEID

6.6 POSITIEVE DEMOTIE

Medewerkers die, ondanks vele inspanningen, de ontwikkelingen in de eigen functie niet meer kunnen bijbenen en daardoor niet de vereiste arbeidsresultaten (kwantitatief en/of kwalitatief) leveren, kunnen met hun instemming met ingang van 1 januari 2018 worden teruggeplaatst in een andere, lager gewaardeerde functie.

Als je hiervoor in aanmerking wilt komen, moet je minimaal 5 jaar in je laatste functie actief zijn geweest.

Als je 5 jaar of minder verwijderd bent van de pensioenleeftijd, worden je arbeidsvoorwaarden aangepast aan de functie waarin je wordt teruggeplaatst. Het verschil tussen het oude en nieuwe *maandsalaris* wordt opgevangen met een persoonlijke toeslag die eenmalig wordt vastgesteld. Deze toeslag is opgenomen in de pensioengrondslag, de berekening van de vakantietoeslag en de resultaatafhankelijke uitkering of winstdelingsregeling. De toeslag wordt echter niet meer aangepast bij collectieve salarisverhogingen. De toeslag wordt wel aangepast in verband met wijzigingen van je *arbeidsduur*. De toeslag wordt toegekend tot het einde van het dienstverband.

Als je meer dan 5 jaar verwijderd bent van de pensioenleeftijd worden je arbeidsvoorwaarden aangepast aan de functie waarin je wordt teruggeplaatst. Tevens wordt de achteruitgang in *maandsalaris* afgebouwd conform de onderstaande afbouwregeling. Ook de pensioenaanspraken worden aangepast aan de gewijzigde situatie.

Dienstjaren	100 %	75 %	50 %	25 %
1 tot 6 maanden	Lopende maand	1 maand	1 maand	1 maand
6 maanden tot 1 jaar	Lopende maand	2 maanden	2 maanden	2 maanden
1 tot 5 jaar	Lopende maand	4 maanden	4 maanden	4 maanden
3 tot 5 jaar	Lopende maand	6 maanden	6 maanden	6 maanden
5 jaar en langer	Lopende maand	8 maanden	8 maanden	8 maanden

Indien je gebruik maakt van de regeling positieve demotie, kom je niet in aanmerking voor de regeling generatiepact in paragraaf 6.4 en/of seniorenregeling in paragraaf 6.5. en omgekeerd

6.7 TRAININGEN EN OPLEIDINGEN

Om je werk goed te kunnen uitvoeren stimuleert Holland Casino jouw professionele ontwikkeling door het aanbieden van cursussen en trainingen. Daarnaast faciliteert Holland Casino, onder bepaalde voorwaarden, opleidingen die niet direct in relatie staan tot jouw functie. En met ingang van 1 januari 2018 heeft iedere medewerker de beschikking over een loopbaanbudget (paragraaf 6.8).

Soorten opleidingen

Holland Casino kent grofweg drie type opleidingen:

- * organisatiegerichte opleidingen
- * vakspecifieke opleidingen
- * individuele opleidingen.

Wat onder deze opleidingen precies wordt verstaan kun je in de personeelsgids terugvinden.

Tijd en geld

Het volgen van een cursus of opleiding kost altijd tijd en vaak ook geld. *Holland Casino* gaat hier als volgt mee om:

- De opleidingen die onder organisatiegerichte en vakgerichte opleidingen vallen, worden volledig door *Holland Casino* betaald. Daarnaast vinden deze opleidingen zoveel mogelijk binnen de normale arbeidstijd plaats. Indien de verplichte opleiding, naar het oordeel van *Holland Casino*, niet gevolgd kan worden binnen de normale arbeidstijd -zoals deze geregeld is in het dienstrooster- dan kent jouw leidinggevende compensatie toe aan de hand van de dienstroosters;
- Als je een individuele opleiding, studie, training, of cursus wilt volgen, waarin het eigen opleidingsaanbod van *Holland Casino* niet voorziet, kan je in aanmerking komen voor een vergoeding van de opleidingskosten. Hierbij gelden de volgende uitgangspunten:
 - De opleiding vindt in eigen tijd plaats. Jouw tijdsinvestering wordt niet vergoed. Uitzondering hierop is de toekenning van buitengewoon verlof voor het afleggen van examen(s);
 - Vergoeding van de kosten vindt pas plaats als de aanvraag voor opleidingsfaciliteiten door zowel *Holland Casino* als de aanvrager is ondertekend:
 - Kosten die direct voortvloeien uit de opleiding zoals bijvoorbeeld inschrijfgeld, cursusgelden, verplichte boeken, lesmateriaal en/of examengeld;
 - De hoogte van de vergoeding is afhankelijk van de mate waarin de opleiding 'past' bij de functie en de aanvrager. De (assistent) Casinomanager of de directeur van jouw afdeling (HK) stelt, na advies van jouw leidinggevende en de HR Business Partner, de vergoeding vast. De richtlijnen hiervoor zijn:

HOOFDSTUK 6 DUURZAME INZETBAARHEID

29

- 100% vergoeding wordt toegekend voor een opleiding die relevant is voor de huidige functie;
- 50% vergoeding wordt toegekend voor een opleiding die bijdraagt aan algemene vorming en die van belang kan zijn voor de loopbaan binnen of buiten de organisatie. Hierbij geldt in de regel een maximale vergoeding van 1.250 euro per jaar met een maximumduur van 4 jaar;
 - Reiskosten worden vergoed conform de regeling dienstreizen zoals vermeld in de personeelsgids.
- Indien een opleiding, waarvoor een vergoeding is toegekend, niet binnen de normale studietijd is voltooid, kunnen de direct leidinggevende en de HR Business Partner gezamenlijk besluiten om de toegekende vergoeding te staken;
- Nadere voorwaarden ten aanzien van de aanvraagprocedure worden opgenomen in de personeelsgids.

Studieovereenkomst en terugbetaling

Het is mogelijk dat je bij een individuele opleidingsaanvraag overeenkomt dat er een studieovereenkomst van toepassing is. In deze studieovereenkomst zijn o.a. de hoogte van de vergoedingen en de geldende verrekenings- of terugbetalingsregeling vastgelegd.

Terugbetalingsregeling

Holland Casino kan de vergoede bedragen terugvorderen als de behaalde studieresultaten daartoe aanleiding geven, als je voortijdig stopt met de opleiding of bij het beëindigen van het dienstverband. Onder dit laatste verstaan we een beëindiging op initiatief van jou of op initiatief van *Holland Casino* waarbij het ontslag aan jou verwijtbaar is.

Voor de terugbetaling geldt het volgende:

- 100% terugbetaling bij tegenvallende tussentijdse resultaten, voortijdige beëindiging van de studie, dan wel bij beëindiging van het dienstverband gedurende de opleiding;
- 75% terugbetaling indien je binnen 1 jaar na het afsluiten van de opleiding het dienstverband beëindigt;
- 50% terugbetaling indien je 1 jaar na het afsluiten van de opleiding het dienstverband beëindigt;
- Geen terugbetaling indien je 2 jaar nadat de opleiding is afgesloten het dienstverband beëindigt.

6.8 LOOPBAANBUDGET

Holland Casino kent jou met ingang van 1 januari 2018 jaarlijks op 1 januari een loopbaanbudget toe van 500 euro, mits je op 1 januari van dat jaar in dienst bent. De omvang van dit budget is onafhankelijk van je *arbeidsduur*. Je kunt het budget inzetten na afloop van je proeftijd.

De doelstelling van dit budget is versterking van je ontwikkeling, inzetbaarheid en positie op de interne en externe arbeidsmarkt. De eigen invulling door jou staat hierbij voorop, binnen de fiscaal toegestane kaders en regels. *Holland Casino* draagt ervoor zorg dat je op een gebruiksvriendelijke manier een keuze kunt maken uit een divers aanbod van producten. Denk daarbij bijvoorbeeld, naast een breed scala van opleidingen, aan een loopbaanscan of loopbaancoaching.

Je hebt recht op dit budget naast de regeling in paragraaf 6.7. Het gebruik van het loopbaanbudget staat los van het reguliere opleidingsbudget dat is bestemd voor opleidingen, die zijn gericht op jouw eigen functie of geplande volgende functie, of opleidingen in het kader van een sociaal plan.

Als je op 1 juli 2017 in dienst bent ontvang je op 1 januari 2018 een extra budget van 250 euro, bovenop jouw jaarbudget van 500 euro.

Je kunt het budget opsparen tot maximaal 1.500 euro. Het budget kan alleen worden besteed aan opleidingen en andere faciliteiten in het kader van duurzame inzetbaarheid. Ook kun je geen budget uitgeven wat nog niet beschikbaar is gesteld. Als je bij de jaarlijkse opbouw op enig moment het bedrag van 1.500 euro overschrijdt, komt het meerdere te vervallen. Je hebt geen recht op uitbetaling van niet besteed loopbaanbudget.

Tijdsbesteding in verband met activiteiten die je financiert vanuit het loopbaanbudget wordt niet vergoed: deze activiteiten vinden plaats in jouw eigen tijd. Ook heb je geen recht op vergoeding van reiskosten of reistijd.

Eenmaal uitgegeven loopbaanbudget hoeft niet te worden terugbetaald bij uitdiensttreding. Je hebt geen recht meer op besteding van je budget zodra je je dienstverband hebt opgezegd of zodra je een beëindigingsovereenkomst met *Holland Casino* hebt getekend.

HOOFDSTUK 7 PENSIOEN

30

7.1 PENSIOENREGELING

Holland Casino en *vakbonden* zijn met elkaar een pensioenregeling overeengekomen. De hoofdlijnen van deze pensioenregeling staan in dit hoofdstuk beschreven.

De uitvoering van de pensioenregeling is tot 1 juli 2017 ondergebracht bij de Stichting Pensioenfonds Holland Casino. Met ingang van 1 juli 2017 wordt de pensioenregeling uitgevoerd door de Stichting Algemeen Pensioenfonds Stap. Als in dit hoofdstuk wordt gesproken over het pensioenfonds, wordt daarmee tot 1 juli 2017 Stichting Pensioenfonds Holland Casino bedoeld en met ingang van 1 juli 2017 de Stichting Algemeen Pensioenfonds Stap.

Wijzigingen van de inhoud van de pensioenregeling komen tot stand op basis van overeenstemming daarover tussen cao-partijen. De hoofdlijnen van de aangepaste pensioenregeling worden dan vastgelegd in de cao of in een pensioenprotocol als onderdeel van de cao.

7.2 KARAKTERISTIEKEN

Holland Casino kent een pensioenregeling met de volgende karakteristieken

- Het is een uitkeringsovereenkomst in de vorm van een middelloonregeling met een nagestreefde pensioenopbouw en voorwaardelijke toeslagverlening;
- De pensioengrondslag is het *pensioeninkomen*, verminderd met de franchise;
- Het *pensioeninkomen* is gedefinieerd in hoofdstuk 1 van deze cao en bedraagt maximaal het wettelijk toegestane pensioeninkomen (in 2016: 101.519 euro, gebaseerd op een voltijds dienstverband);
- De franchise is een vast bedrag dat jaarlijks wordt verhoogd met eenzelfde toeslag die als maatstaf voor de toeslagverlening geldt, onder de voorwaarde dat de franchise voldoet aan het fiscale kader. De franchise bedraagt voor 2016 13.530 euro;
- De pensioenopbouw vangt aan op de dag dat je in dienst treedt maar niet eerder dan de eerste van de maand waarin je 21 jaar wordt ;
- De *pensioenleeftijd* is de eerste van de maand volgend op de maand waarin je 67 jaar wordt;
- Gestreefd wordt naar een opbouwpercentage van het ouderdomspensioen van 1,875% tot 1 januari 2018 van de (parttime) pensioengrondslag op basis van een vaste premie, zoals opgenomen in paragraaf 7.3. Vanaf 1 januari 2018 wordt gestreefd naar een opbouwpercentage van (maximaal) 1,738%;

- Gestreefd wordt naar een nabestaandenpensioen op opbouwbasis, dat 70% bedraagt van het ouderdomspensioen;
- Bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid heb je recht op (gedeeltelijke) vrijstelling van premiebetaling voor de opbouw van pensioen. Daarnaast heb je recht op een arbeidsongeschiktheidspensioen;
- Deze pensioenregeling geldt ook voor jou als je op 31 december 2014 reeds (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt was.

7.3 VASTE PREMIE HOLLAND CASINO

Holland Casino draagt een vaste premie af. Daarmee voldoet *Holland Casino* aan haar verplichtingen uit hoofde van de pensioenovereenkomst. Deze premie is het uitgangspunt voor het uiteindelijke pensioen dat wordt opgebouwd. De premie bedraagt gedurende de looptijd van deze cao 24% van de (parttime) pensioengrondslag. Dat percentage is met inbegrip van de werknemersbijdrage, zoals genoemd in paragraaf 7.4.

Het is uitdrukkelijk de bedoeling dat met deze vaste premie een pensioenregeling wordt nagestreefd zoals vastgelegd in deze cao. Als blijkt dat die premie onvoldoende is om in enig jaar de pensioenopbouw te financieren, dan wordt in beginsel voor dat jaar het opbouwpercentage naar beneden bijgesteld tot een niveau dat met de vaste premie gefinancierd kan worden. De vaste premie wordt niet verhoogd, tenzij cao-partijen tijdig, dat wil zeggen uiterlijk vier maanden voordat de aanpassing in werking moet treden, een aanpassing van de pensioenregeling afspreken, zodanig dat *Holland Casino* IFRS-accounting met DC-kwalificatie kan blijven toepassen. Indien vóór aanvang van het betreffende opbouwjaar geen aanpassing door cao-partijen is overeengekomen, is het bestuur van het pensioenfonds bevoegd om het opbouwpercentage zo aan te passen dat de kostendeekkende premie voor het betreffende jaar voldoende is om de pensioenopbouw voor dat jaar te financieren.

7.4 WERKNEMERSBIJDRAGE

Als je deelneemt aan de pensioenregeling ben je jaarlijks een bijdrage verschuldigd van 7% van de voor jou vastgestelde (parttime) pensioengrondslag.

HOOFDSTUK 7 PENSIOEN

31

7.5 TOESLAGVERLENING

De toeslagverlening op opgebouwde pensioenaanspraken, ingegane pensioenen en premievrije pensioenaanspraken is voorwaardelijk. Deze is namelijk afhankelijk van de financiële positie van het pensioenfonds en de wettelijke vereisten die aan het verlenen van toeslag worden gesteld.

Het toeslagpercentage wordt jaarlijks per 1 januari vastgesteld door het bestuur van het pensioenfonds. De maatstaf voor het toeslagpercentage bedraagt de som van:

- de helft van het percentage waarmee het consumentenprijsindexcijfer (CPI) alle huishoudens (afgeleid), zoals dit wordt berekend door het Centraal Bureau voor de Statistiek, is gestegen over de maand oktober van het voorafgaande jaar ten opzichte van de maand oktober van het daaraan voorafgaande jaar; en
- de helft van het percentage van de algemene loonsverhoging bij *Holland Casino* in het voorgaande kalenderjaar.

Voor deze voorwaardelijke toeslagverlening is geen reserve gevormd en wordt geen premie betaald. Financiering vindt plaats uit overrendementen.

Voor het WAO-hiaat pensioen geldt een afwijkend vast toeslagpercentage van 3% per jaar.

7.6 NABESTAANDEN- EN WEZENPENSIOEN

Het jaarlijkse opgebouwde nabestaandenpensioen bedraagt 70% van het daadwerkelijk op basis van de vaste premie opgebouwde ouderdompensioen. Indien je overlijdt vóór de *pensioenleeftijd* en je op dat moment nog in dienst bent van *Holland Casino*, wordt je aldus opgebouwde aanspraak op het nabestaandenpensioen verhoogd met 1,00% van de op de overlijdensdatum geldende (parttime) pensioengrondslag voor ieder deelnemersjaar, dat je als deelnemer tussen de overlijdensdatum en de *pensioenleeftijd* zou hebben kunnen behalen. Ben je op het moment van overlijden al uit dienst van *Holland Casino*, dan bedraagt het nabestaandenpensioen 70% van het op de overlijdensdatum opgebouwde ouderdompensioen.

Het jaarlijkse opgebouwde wezenpensioen bedraagt 14% van het daadwerkelijk op basis van de vaste premie opgebouwde ouderdompensioen. Indien je overlijdt vóór de *pensioenleeftijd* en op dat moment nog in dienst bent van *Holland Casino*, wordt de aldus opgebouwde aanspraak op wezenpensioen verhoogd met 0,20% van de op de overlijdensdatum geldende (parttime) pensioengrondslag voor ieder deelnemersjaar, dat je als gewezen deelnemer tussen de overlijdensdatum en de *pensioenleeftijd* zou hebben kunnen behalen. Voor volle wezen wordt het

wezenpensioen verdubbeld. Ben je op het moment van overlijden al uit dienst van *Holland Casino*, dan bedraagt het wezenpensioen 14% van het op de overlijdensdatum opgebouwde ouderdompensioen.

7.7 ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Afhankelijk van de mate van jouw arbeidsongeschiktheid (vanaf 15% onder de WAO en vanaf 35% onder de WIA), bedraagt jouw arbeidsongeschiktheidspensioen 70% van het deel van het *pensioeninkomen* zoals beschreven in deze collectieve arbeidsovereenkomst dat uitgaat boven het maximum dagloon op jaarbasis ingevolge de WAO/WIA, uiterlijk tot de AOW-gerechtigde leeftijd of de eerdere datum van (vervroegde) pensionering.

Daarnaast geldt dat je, afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid (vanaf 15% onder de WAO en vanaf 35% onder de WIA), uiterlijk tot de AOW-gerechtigde leeftijd of de eerdere datum van (vervroegde) pensionering geen werknemerspremie verschuldigd bent voor de reguliere opbouw van je pensioenaanspraken.

7.8 FLEXIBILITEIT

De pensioenregeling kent de volgende flexibele kenmerken, die onder andere tot doel hebben om pensionering vóór de *pensioenleeftijd* mogelijk te maken:

- Het nabestaandenpensioen kan geheel of gedeeltelijk worden omgezet in extra ouderdompensioen;
- Het (extra) ouderdompensioen kan (vervolgens) worden vervroegd tot op zijn vroegst de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin je 60 jaar wordt;
- Bij vervroeging van het volledige ouderdompensioen voor de AOW-gerechtigde leeftijd kun je ervoor kiezen om het vervroegd ingaande ouderdompensioen om te zetten in een ouderdompensioen dat gedurende de beginperiode hoger is dan het oorspronkelijk uit te keren ouderdompensioen en na afloop van deze periode lager is dan het oorspronkelijk uit te keren ouderdompensioen. De beginperiode eindigt op:
 - bij pensioneringen vóór 1 januari 2017: de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin je de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt;
 - bij pensioneringen op of na 1 januari 2017: de eerste dag van de maand waarin je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;
- Deeltijdspensionering is mogelijk vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin je 57 jaar wordt. Een deel van het ouderdompensioen wordt alsdan vervroegd en wordt genoten

HOOFDSTUK 7 PENSIOEN

naast je inkomen uit arbeid dat is gebaseerd op een dienstverband dat ten minste 50% van de oorspronkelijke *arbeidsduur* vóór deeltijdpensioenering bedraagt;

- Uitstel van het ouderdomspensioen na *pensioenleeftijd* is niet toegestaan.

32

Alle omzettingen die in deze paragraaf worden genoemd geschieden op collectief actuariëel neutrale wijze.

7.9 VRIJWILLIGE EIGEN BIJDAGEN

Als je deelneemt aan de basis pensioenregeling van *Holland Casino* kun je binnen de gestelde fiscale grenzen extra pensioen opbouwen. Zodoende kun je variabele looncomponenten (die in de basis pensioenregeling niet pensioengevend zijn) alsnog pensioengevend laten worden.

De hoogte van jouw bijdrage is leeftijdsafhankelijk en bedraagt een percentage van de variabele looncomponenten.

Deze bijspaarregeling heeft het karakter van een premieovereenkomst. Je bouwt hierin een pensioenkapitaal op dat uiterlijk op de *pensioenleeftijd* wordt omgezet in een levenslange pensioenuitkering en/of een aanspraak op nabestaandenpensioen. Als je overlijdt vóór de *pensioenleeftijd*, dan wordt het pensioenkapitaal direct omgezet in een nabestaandenpensioen voor je *partner* en/of een wezenpensioen voor je eventuele kinderen.



HOOFDSTUK 8 VOORZIENINGEN

33

8.1 EERSTE TWEE JAAR BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Bij arbeidsongeschiktheid heb je op grond van de wet recht op een loondoorbetaling van 70% van je laatstverdiende *maandsalaris* gedurende de eerste 2 jaar.

Holland Casino betaalt jou gedurende het eerste jaar een aanvulling tot 100% van het laatstverdiende *maandsalaris*. Deze aanvulling tot 100% geldt alleen als je op de eerste ziekte dag ten minste twee maanden in dienst was van *Holland Casino*. Als je korter in dienst bent, ontvang je 70% van het laatstverdiende *maandsalaris*.

In het tweede ziektejaar kun je in aanmerking komen voor een aanvulling tot 90% van het laatstverdiende *maandsalaris*, indien je op je eerste ziekte dag ten minste één jaar in dienst van *Holland Casino* was én je naar het oordeel van de behandelend bedrijfsarts voldoende meewerkt aan jouw re-integratie.

Als de bedrijfsarts oordeelt dat je duurzaam arbeidsongeschikt bent én aanneemt dat er binnen vijf jaar geen of gering uitzicht is op herstel voor een functie binnen of buiten *Holland Casino* ontvang je ook gedurende het tweede ziektejaar een aanvulling tot 100% van je laatstverdiende *maandsalaris*. Dit geldt alleen als je op de eerste ziekte dag ten minste twee maanden in dienst was van *Holland Casino*.

Jouw *persoonlijk schaalsalaris* wordt verhoogd met collectieve salarisverhogingen indien deze zijn afgesproken in de cao.

Gedurende deze periode van arbeidsongeschiktheid zetten we je pensioenopbouw voort. Voor de hoogte van de pensioengrondslag en de andere relevante aspecten van deze premievrije voorzetting van de pensioenopbouw, verwijzen we je naar het pensioenreglement.

8.2 DERDE EN VOLGENDE JAREN BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Minder dan 35% arbeidsongeschikt

Indien het UWV je minder dan 35% arbeidsongeschikt verklaart, ontvang je geen WGA-uitkering. Jouw dienstverband blijft in beginsel in stand. Indien mogelijk handhaaft *Holland Casino* ook je oorspronkelijke functie. In overleg met jou wordt besloten of en in hoeverre aanpassingen van je

arbeidsovereenkomst nodig zijn. Indien dat gebeurt, worden de arbeidsvoorwaarden overeenkomstig aangepast.

35%-80% arbeidsongeschikt

Indien het UWV je voor 35% tot 80% arbeidsongeschikt verklaart blijf je bij voorkeur in dienst van *Holland Casino*. Daarbij is het streven jou werkzaamheden aan te bieden waarmee je een *maandsalaris* kan verdienen dat tenminste 50% van je restverdiencapaciteit bedraagt. Als je je dienstverband voortzet én je voor *Holland Casino* werkzaamheden verricht ontvang je gedurende de loongerelateerde fase over het arbeidsongeschikte deel een aanvulling, zodat jouw WGA-uitkering en het *maandsalaris*, wat je verdient op basis van de restverdiencapaciteit, tezamen 70% van je laatstverdiende *maandsalaris* bedragen.

Gedurende de periode dat je een zogenaamde loonaanvullende uitkering van het UWV ontvangt, zetten we je pensioenopbouw voort. Voor de hoogte van de pensioengrondslag en de andere relevante aspecten van deze premievrije voorzetting van de pensioenopbouw, verwijzen we je naar het pensioenreglement.

8.3 OVERIGE BEPALINGEN BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Bereiken (vervroegde) pensioenleeftijd

De aanspraken uit paragraaf 8.1 en 8.2 vervallen bij het bereiken van de (vervroegde) *pensioenleeftijd*.

Geen recht op aanvullende uitkeringen

Als je arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een gebeurtenis waarvoor een ander aansprakelijk is, ben je verplicht om alle informatie te verstrekken en alles te doen wat in jouw vermogen ligt om *Holland Casino* in staat te stellen haar wettelijke verhaalsrecht uit te kunnen oefenen. Indien je weigert hieraan mee te werken, verlies je je aanspraak op de aanvullingen op de wettelijke loondoorbetaling en wettelijke uitkeringen.

Daarnaast mag *Holland Casino* de aanvullende uitkeringen stopzetten, zodra de loongerelateerde uitkering door het UWV geheel of gedeeltelijk wordt ingehouden of stopgezet.

HOOFDSTUK 8 VOORZIENINGEN

34

8.4 WETTELIJKE WGA-PREMIE EN WGA-HIAATVERZEKERING

De wettelijke WGA-premie wordt voor 50% ingehouden op jouw netto loon. Daarnaast heeft *Holland Casino* een collectieve WGA-hiaatverzekering afgesloten. Deze voorziet in een aanvulling op de WGA-loonaanvullende uitkering. De hoogte van de aanvulling is afhankelijk van het inkomen en kent een maximum. Van de totale premiekosten betaal jij 4/5^e deel en *Holland Casino* 1/5^e deel.

8.5 UITKERING BIJ OVERLIJDEN

Als je komt te overlijden krijgen je nabestaanden een overlijdensuitkering. De uitkering bedraagt het *maandsalaris* over de maand van overlijden én twee keer of, als je langer dan vijf jaar in dienst bent (gerekend tot en met de maand van overlijden), drie keer het *maandsalaris* vermeerderd met 8,3% vakantietoeslag.

Met nabestaanden wordt bedoeld:

- a. de langstlevende echtgeno(o)t(e), mits niet duurzaam gescheiden levend, of langstlevende *partner*;
- b. bij ontbreken van de onder a. genoemde persoon of als de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen;
- c. bij ontbreken van de onder a. en b. genoemde personen: de persoon waarvoor de overledene grotendeels de kosten van het bestaan droeg en met wie de overledene samenleefde.

8.6 COLLECTIVITEITSKORTING ZORGVERZEKING

Holland Casino spant zich in een collectiviteitskorting te bedingen op de premie ziektekostenverzekering, waaraan je als *medewerker* kunt deelnemen.

HOOFDSTUK 9 ARBEIDSVERHOUDINGEN

35

9.1 WERKGELEGENHEID

Holland Casino informeert de *vakbonden* twee keer per jaar over de algemene gang van zaken in de onderneming en over investeringsplannen die tot een aanmerkelijke verandering in de bedrijfssituatie aanleiding kunnen geven, voor zover hieraan sociale gevolgen en/of gevolgen voor de werkgelegenheid zijn verbonden.

Holland Casino zal gedurende de looptijd van deze cao geen gedwongen ontslagen laten plaatsvinden, tenzij ingeval van omstandigheden, gelegen in de persoon van de *medewerker*, of ingeval van dringende bedrijfseconomische redenen. Van een dringende bedrijfseconomische reden voor ontslag is sprake als:

- Er arbeidsplaatsen vervallen doordat werkzaamheden van *Holland Casino* worden beëindigd, of;
- Over een toekomstige periode van 26 weken bezien noodzakelijkerwijs arbeidsplaatsen vervallen als gevolg van het treffen van maatregelen voor een doelmatige bedrijfsvoering of omdat *Holland Casino* er financieel slecht voor staat.

In die situatie definiëren partijen dat de prioriteit bij het oplossen van de problemen bij de in hoofdstuk 6 aangeduide mobiliteitsmaatregelen ligt. Indien deze maatregelen zijn benut treden partijen in overleg over te nemen maatregelen. Bij deze additionele maatregelen gelden de volgende uitgangspunten:

- Prioriteit wordt gelegd bij het behoud van zoveel mogelijk werkgelegenheid;
- Gedwongen ontslagen worden zoveel mogelijk vermeden;
- Alles is gebaseerd op solidariteit van alle *medewerkers*.

9.2 FACILITEITEN VAKBONDSLEDEN EN -WERKZAAMHEDEN

Werkgeversbijdrage

Holland Casino verstrekt tijdens de looptijd van deze cao aan de *vakbonden* gezamenlijk een bijdrage per *medewerker* conform de in dat kalenderjaar geldende AUVN-norm. De peildatum is 1 januari van het desbetreffende kalenderjaar. Aan deze bepaling is het protocol van bijlage VII gekoppeld.

Vakbondscontributie

Holland Casino zorgt voor een fiscaal vriendelijke verrekening van jouw vakbondscontributie (zie ook paragraaf 4.10).

Vakbondsfaciliteiten

Holland Casino stelt onderstaande faciliteiten ter beschikking aan de *vakbonden* met als doel hen in de gelegenheid te stellen om contacten te faciliteren met en tussen de leden van de *vakbonden*. De faciliteiten zijn beschikbaar nadat eerst overleg heeft plaatsgevonden met *Holland Casino* en bestaan uit:

- Het toestaan van aankondigingen op publicatieborden voor bijeenkomsten van bedrijfsledengroepen van de *vakbonden*
- Het, als regel buiten werktijd, beschikbaar stellen van bedrijfsruimte voor vergaderingen van *vakbonden* over bedrijfsaangelegenheden
- Het, slechts in dringende gevallen, beschikbaar stellen van bedrijfsruimte binnen de werktijd voor contacten over bedrijfsaangelegenheden voor bestuursleden van een bedrijfsledengroep met bezoldigde functionarissen van de *vakbonden*.

Deze faciliteiten mogen de normale voortgang van het bedrijf niet schaden.

Per vakbond is een budget van maximaal 500 uur per jaar betaald verlof beschikbaar, waarbij per bijeenkomst maximaal twee *medewerkers* per vestiging aanwezig kunnen zijn. Deze faciliteit is gebaseerd op een gemiddelde vergaderoutine.

Cao-onderhandelingen

In de periode dat cao-onderhandelingen plaatsvinden kan iedere vakbond de ondersteuning vragen van *medewerkers* die tevens lid zijn van die vakbond. Dit zijn de zogenaamde bijzitters. *Holland Casino* streeft ernaar om geen bijzitters in het cao-overleg te laten optreden die tevens lid zijn van de *Ondernemingsraad*. Vooralsnog geldt deze beperking niet ten aanzien van de leden van de OC's. *Holland Casino* roostert uitsluitend voor bijeenkomsten waar inhoudelijk met *Holland Casino* wordt onderhandeld over de nieuwe cao (dus geen bijeenkomsten zoals woordvoerdersoverleg of besprekingen in het kader van de voorbereidingen op de onderhandelingen) maximaal 2 bijzitters per vakbond met behoud van het *maandsalaris* uit.

Scholingsdagen vakbond

Als je vakbondslid bent heb je recht op maximaal 5 dagen (= 1 keer de *basis arbeidsduur*) per jaar doorbetaald verlof voor het bijwonen van vormings- en/of scholingsdagen, georganiseerd door de vakbond. Dit aantal dagen is onafhankelijk van jouw *arbeidsduur*. Toekenning van deze dagen vindt altijd plaats, indien en voor zover je bent ingeroosterd, en de gebeurtenis daadwerkelijk wordt bijgewoond. Het verlof wordt bovendien alleen toegekend:

- indien sprake is van vormings- en/of scholingsdag, op de dag van de gebeurtenis zelf;

HOOFDSTUK 9 ARBEIDSVERHOUDINGEN

36

- Indien sprake is van meerdere vormings- en/of scholingsdagen, op en direct aan de gebeurtenis zelf.

Je kunt reiskosten declareren voor deze dag.

Indien je niet bent ingeroosterd, heb je geen recht op een vorm van compensatie van deze dag.

Kaderleden, compensatie en reiskosten

Als je kaderlid bent van een van de *vakbonden* en je op hun verzoek deelneemt aan vergaderingen van de *vakbond* kom je in aanmerking voor compensatie.

Holland Casino onderscheidt hier twee situaties:

1. Je staat niet ingeroosterd voor werkzaamheden op de dag dat je deelneemt aan een vergadering.
In dit geval bestaat je compensatie uit het aantal uur dat overeenkomt met 1/5 van de *basis arbeidsduur* behorend bij het dienstrooster van jouw functie (bijvoorbeeld voor de wisseldienst 1/5 van 36 uur is 7,2 uur per dag). Deze uren worden opgenomen in de urenbalk volgens paragraaf 3.3.
2. Je bent wel ingeroosterd voor werkzaamheden op de dag dat je deelneemt aan een vergadering.
Voor deze dienst krijg je, ongeacht het aantal uur waarvoor je ingeroosterd stond, bijzonder verlof voor het aantal uur dat overeenkomt met 1/5 van de *basis arbeidsduur* behorend bij het dienstrooster van jouw functie.

Je kunt geen overwerk of reiskosten declareren voor deze dag.

Bescherming

Holland Casino zal er nauwgezet op toezien dat *medewerkers* die een functie in een *vakbond* vervullen, niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld. In geval van ontslag hanteert *Holland Casino* dezelfde maatstaven voor alle *medewerkers*, ongeacht of zij belast zijn met een *vakbondsfunctie*.

9.3 PROTOCOLLAIRE AFSPRAKEN

Privatisering

Partijen bepleiten, bij voorkeur samen met de *Ondernemingsraad*, gezamenlijk bij relevante stakeholders dat in de voorwaarden die gekoppeld worden aan privatisering, ofwel de verkoop van de onderneming of delen daarvan, bepalingen worden opgenomen die de huidige arbeidsvoorwaarden en werkgelegenheid zo goed mogelijk waarborgen.

Flex/vast-beleid

De bedrijfsvoering van *Holland Casino* vraagt om een zekere mate van flexibiliteit bij de inzet van arbeidskrachten. Cao-partijen treden in 2018 met elkaar in overleg over welke vormen van flexibele arbeid herkend worden, en om gewenste en ongewenste vormen van flexibele arbeidskrachten met elkaar nader te duiden. Ook willen partijen nadere afspraken maken ten aanzien van de omvang van de flexibele schil.

Daarbij spreken zij af dat:

- een vast contract de norm is;
- *Holland Casino* uitzendkrachten inzet voor piek, ziek én een zekere mate van flexibele schil;
- de focus ligt op uitzendovereenkomsten. Ongewenste vormen van gebruik van flexibele arbeidskrachten, die niet stroken met de intentie van wet- en regelgeving, worden door *Holland Casino* aangepakt.

Partijen werken in 2018 de bovenstaande uitgangspunten verder uit en voeren conform het bepaalde in deze cao periodiek overleg om te beoordelen of de effecten van deze aanpak naar tevredenheid zijn.

Holland Casino zal daarnaast ten minste 25 uitzendkrachten in dienst nemen voor het einde van 2017, met een streven om 40 uitzendkrachten in dienst te nemen. Partijen zullen jaarlijks in overleg treden om voor dat jaar nieuwe doelen te stellen.

Duurzame inzetbaarheid

Holland Casino zal halfjaarlijks monitoren hoeveel fte zij in vaste dienst heeft in de leeftijdscategorie 35- en 50+, waarbij de doelstelling is dat het aantal fte in vaste dienst in de categorie 35- toeneemt en in de categorie 50+ afneemt. Daarover heeft *Holland Casino* periodiek overleg met de *vakbonden*.

Eenheid van beleid

Holland Casino neemt maatregelen die leiden tot een centralere regie op HR-beleid om daarmee beter de eenheid van beleid te kunnen waarborgen en om onder andere te komen tot een goede implementatie van in de cao afgesproken maatregelen.

HOOFDSTUK 9 ARBEIDSVERHOUDINGEN

37

Periodieken

Medewerkers die op 1 januari 2013 in dienst waren, dat zonder onderbreking op 1 juni 2017 nog steeds zijn, en die het maximum van hun schaal nog niet hebben bereikt kent *Holland Casino* per 1 januari 2017 een extra periodiek toe. Hiervan uitgezonderd zijn *medewerkers* die tussen de periode van 1 januari 2013 en 1 juli 2017 promotie hebben gemaakt en ten tijde van die promotie het maximum van die schaal reeds hadden bereikt.

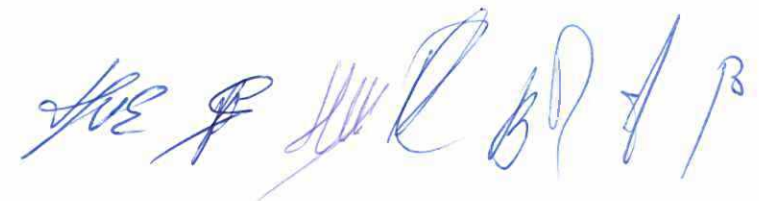
Partijen spreken af dat zij niet in cassatie gaan tegen de uitspraak in hoger beroep in de periodiekenzaak.

Derde WW-jaar

Cao-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW en de loongerelateerde WGA worden gerepareerd zoals afgesproken in het Sociaal Akkoord van april 2013. Daarbij wordt rekening gehouden met de adviezen en aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid van 24 december 2013, 11 juli 2014, 17 april 2015 en 24 november 2015. Overleg wordt ingepland om inhoudelijk afspraken hierover te maken. Bij het maken van deze afspraken wordt rekening gehouden met de huidige WIA-bepalingen in de cao.

Participatiewet

Holland Casino onderzoekt de mogelijkheden voor plaatsing van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Op basis hiervan zal door *Holland Casino* een ambitie worden geformuleerd over het aantal te plaatsen mensen.




Ondertekening

38

Aldus overeengekomen op 20 december 2017

Holland Casino N.V.
Namens deze:


E. Lambaart
CEO


R.J. Bergervoet
CFO


E.C. Roijers
Directeur HR

Vakbond ABC
Namens deze:


H. van Engelen
Voorzitter a.i.


Vakbond De Unie
Namens deze:


H. Brinkers
Bestuurder


R. Castelein
Voorzitter

Vakbond FNV
Namens deze:


B. Bolte
Bestuurder


R. Smeets
Bestuurder



BIJLAGE I SALARISSCHALEN PER MAAND

PER 1 JANUARI 2016

Orba-punten	bruto bedragen behorend bij basis arbeidsduur										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
A1	1.762,42	1.806,75	1.834,16	1.889,44	1.976,37	2.084,34	2.242,67	2.375,04	2.560,82	2.805,31	3.156,14
B1	1.799,88	1.856,98	1.898,80	1.970,07	2.068,70	2.189,07	2.354,98	2.510,31	2.707,87	2.972,02	3.328,15
C1	1.837,33	1.907,25	1.963,44	2.050,74	2.161,02	2.293,79	2.467,27	2.645,59	2.854,94	3.138,73	3.500,15
D1	1.874,75	1.957,56	2.027,69	2.131,58	2.253,12	2.398,76	2.579,22	2.781,59	3.003,25	3.307,93	3.675,23
E1	1.912,21	2.007,34	2.092,50	2.211,89	2.346,27	2.503,70	2.692,18	2.915,98	3.151,05	3.476,04	3.849,78
F1	1.949,65	2.057,68	2.156,74	2.292,74	2.437,83	2.608,11	2.804,08	3.051,99	3.298,82	3.644,71	4.023,81
G1	1.987,09	2.108,01	2.222,08	2.373,05	2.530,47	2.713,03	2.915,98	3.187,99	3.447,13	3.817,84	4.195,14
H1	2.024,52	2.158,34	2.286,30	2.453,90	2.622,57	2.817,47	3.028,94	3.323,45	3.594,91	3.981,48	4.365,94
I1	2.061,97	2.208,66	2.351,10	2.534,76	2.715,19	2.922,42	3.141,39	3.458,37	3.743,23	4.146,94	4.537,27
J1			2.415,89	2.615,06	2.807,30	3.027,38	3.253,31	3.593,83	3.890,49	4.312,94	4.708,60
K1				2.695,91	2.899,92	3.131,78	3.365,74	3.729,84	4.038,26	4.477,83	4.880,50
L1					2.992,01	3.237,24	3.477,63	3.865,31	4.183,90	4.643,85	5.051,30
M1						3.341,11	3.590,61	4.000,22	4.328,99	4.808,22	5.222,63
N1							3.702,54	4.133,57	4.474,10	4.973,65	5.393,43
O1									4.619,76	5.139,12	5.564,78
P1											5.736,12
Jeugdschalen											
19 jaar (80%)	1.409,94	1.445,40	1.467,33	1.511,55	1.581,10	1.667,47	1.794,14	1.900,03	2.048,66	2.244,25	2.524,91
20 jaar (90%)	1.586,18	1.626,07	1.650,74	1.700,49	1.778,73	1.875,90	2.018,40	2.137,54	2.304,74	2.524,78	2.840,53

PER 1 APRIL 2016

Orba-punten	bruto bedragen behorend bij basis arbeidsduur										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
A1	1.780,04	1.824,82	1.852,50	1.908,33	1.996,13	2.105,18	2.265,10	2.398,79	2.586,43	2.833,36	3.187,70
B1	1.817,88	1.875,55	1.917,79	1.989,77	2.089,39	2.210,96	2.378,53	2.535,41	2.734,95	3.001,74	3.361,43
C1	1.855,70	1.926,32	1.983,07	2.071,25	2.182,63	2.315,73	2.491,94	2.672,05	2.883,49	3.170,12	3.535,15
D1	1.893,50	1.977,14	2.047,97	2.152,90	2.275,65	2.422,75	2.605,01	2.809,41	3.033,28	3.341,01	3.711,98
E1	1.931,33	2.027,41	2.113,43	2.234,01	2.369,73	2.528,74	2.719,10	2.945,14	3.182,56	3.510,80	3.888,28
F1	1.969,15	2.078,26	2.178,31	2.315,67	2.462,21	2.634,19	2.832,12	3.082,51	3.331,81	3.681,16	4.064,05
G1	2.006,96	2.129,09	2.244,30	2.396,78	2.555,77	2.740,16	2.945,14	3.219,87	3.481,60	3.850,97	4.237,09
H1	2.044,77	2.179,92	2.309,16	2.478,44	2.648,80	2.845,64	3.059,23	3.356,68	3.630,86	4.021,29	4.409,60
I1	2.082,59	2.230,75	2.374,61	2.560,11	2.742,34	2.951,64	3.172,80	3.492,95	3.780,66	4.188,41	4.582,64
J1			2.440,05	2.641,21	2.835,37	3.057,65	3.285,84	3.629,77	3.929,39	4.356,07	4.755,69
K1				2.722,67	2.928,92	3.163,10	3.399,40	3.767,14	4.078,64	4.522,61	4.929,31
L1					3.021,93	3.269,61	3.512,41	3.903,96	4.225,74	4.690,29	5.101,81
M1						3.374,52	3.626,52	4.040,22	4.372,28	4.856,30	5.274,86
N1							3.739,57	4.174,91	4.518,84	5.023,39	5.447,36
O1									4.665,96	5.190,51	5.620,43
P1											5.793,48
Jeugdschalen											
19 jaar (80%)	1.424,04	1.459,85	1.482,00	1.526,67	1.596,91	1.684,15	1.812,08	1.919,03	2.069,14	2.266,69	2.550,16
20 jaar (90%)	1.602,04	1.642,34	1.667,25	1.717,50	1.796,52	1.894,67	2.038,59	2.158,91	2.327,79	2.550,03	2.868,93

PER 1 JANUARI 2017

Orba-punten	bruto bedragen behorend bij basis arbeidsduur										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
A1	1.815,64	1.861,32	1.889,55	1.946,50	2.036,05	2.147,28	2.310,40	2.446,77	2.638,16	2.890,03	3.251,45
B1	1.854,24	1.913,06	1.956,15	2.029,57	2.131,18	2.255,18	2.426,10	2.586,12	2.789,65	3.061,77	3.428,66
C1	1.892,81	1.964,85	2.022,73	2.112,68	2.226,28	2.363,06	2.541,78	2.725,49	2.941,16	3.233,52	3.605,85
D1	1.931,37	2.016,68	2.088,93	2.195,96	2.321,16	2.471,21	2.657,11	2.865,60	3.093,95	3.407,83	3.786,22
E1	1.969,96	2.067,96	2.155,70	2.278,69	2.417,12	2.579,31	2.773,48	3.004,04	3.246,21	3.581,02	3.966,05
F1	2.008,53	2.119,83	2.221,88	2.361,98	2.511,45	2.686,87	2.888,76	3.144,16	3.398,45	3.754,78	4.145,33
G1	2.047,10	2.171,67	2.289,19	2.444,72	2.606,89	2.794,96	3.004,04	3.284,27	3.551,23	3.927,99	4.321,83
H1	2.085,67	2.223,52	2.355,34	2.528,01	2.701,78	2.902,55	3.120,41	3.423,81	3.703,48	4.101,72	4.497,79
I1	2.124,24	2.275,37	2.422,10	2.611,31	2.797,19	3.010,67	3.236,26	3.562,81	3.856,27	4.272,18	4.674,29
J1			2.488,85	2.694,03	2.892,08	3.118,80	3.351,56	3.702,37	4.007,98	4.443,19	4.850,80
K1				2.777,33	2.987,50	3.226,36	3.842,39	4.160,21	4.613,06	5.027,90	5.427,90
L1					3.082,37	3.335,00	3.582,66	3.982,04	4.310,25	4.784,10	5.203,85
M1						3.442,01	3.699,05	4.121,02	4.459,73	4.953,43	5.380,36
N1							3.814,36	4.258,41	4.609,22	5.123,86	5.556,31
O1								4.759,28	5.294,32	5.732,84	6.174,29
P1											5.909,35
Jeugdschalen											
19 jaar (80%)	1.452,52	1.489,05	1.511,64	1.557,20	1.628,85	1.717,83	1.848,32	1.957,41	2.110,52	2.312,02	2.601,16
20 jaar (90%)	1.634,08	1.675,19	1.700,60	1.751,85	1.832,45	1.932,56	2.079,36	2.202,09	2.374,35	2.601,03	2.926,31

PER 1 JANUARI 2018

Orba-punten	bruto bedragen behorend bij basis arbeidsduur										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
A1	1.851,95	1.898,55	1.927,34	1.985,43	2.076,77	2.190,23	2.356,61	2.495,71	2.690,92	2.947,83	3.316,48
B1	1.891,32	1.951,32	1.995,27	2.070,16	2.173,80	2.300,28	2.474,62	2.637,84	2.845,44	3.123,01	3.497,23
C1	1.930,67	2.004,15	2.063,18	2.154,93	2.270,81	2.410,32	2.592,62	2.780,00	2.995,98	3.298,19	3.677,97
D1	1.970,00	2.057,01	2.130,71	2.239,88	2.367,58	2.520,63	2.710,25	2.922,91	3.155,83	3.475,99	3.861,94
E1	2.009,36	2.109,32	2.198,81	2.324,26	2.465,46	2.630,90	2.828,95	3.064,12	3.311,13	3.652,64	4.045,37
F1	2.048,70	2.162,23	2.266,32	2.409,22	2.561,68	2.740,61	2.946,54	3.207,04	3.466,42	3.829,88	4.228,24
G1	2.088,04	2.215,10	2.334,97	2.493,61	2.659,03	2.850,86	3.064,12	3.349,96	3.622,25	4.006,55	4.408,27
H1	2.127,38	2.267,99	2.402,45	2.578,57	2.755,82	2.960,60	3.182,82	3.492,29	3.777,55	4.183,75	4.587,75
I1	2.166,72	2.320,88	2.470,54	2.663,54	2.853,13	3.070,88	3.300,99	3.634,07	3.933,40	4.357,62	4.767,78
J1			2.538,63	2.747,91	2.949,92	3.181,18	3.418,59	3.776,42	4.088,14	4.532,05	4.947,82
K1				2.832,88	3.047,25	3.290,89	3.536,74	3.919,33	4.243,41	4.705,32	5.128,46
L1					3.144,02	3.401,70	3.654,31	4.061,68	4.396,46	4.879,78	5.307,93
M1						3.510,85	3.773,03	4.203,44	4.548,92	5.052,50	5.487,97
N1							3.890,65	4.343,58	4.701,40	5.226,34	5.667,44
O1								4.854,47	5.400,21	5.847,50	6.307,54
P1											6.027,54

BIJLAGE II OVERZICHT BLOED- EN AANVERWANTEN

40

	Bloedverwanten	Aanverwanten
1 ^{ste} graad	<ul style="list-style-type: none"> - je (adoptie)ouder(s); - je (adoptie)kind(eren). 	<ul style="list-style-type: none"> - de (adoptie)ouder(s) van je partner; - de (adoptie)kind(eren) van je partner; - de partner van je (adoptie) kinderen (schoonzoon of schoondochter).
2 ^{de} graad	<ul style="list-style-type: none"> - je grootouder(s); - je kleinkind(eren); - je broer(s) en zus(sen). 	<ul style="list-style-type: none"> - de grootouder(s) van je partner; - de kleinkind(eren) van je partner; - de broer(s) en zus(sen) van je partner.
3 ^{de} graad	<ul style="list-style-type: none"> - je overgrootouder(s); - je achterkleinkind(eren); - je neef en nicht (de kind(eren) van je broer(s) en zus(sen)); - je oom(s) en tante(s) (de broer(s) en zus(sen) van je ouder(s)). 	<ul style="list-style-type: none"> - de overgrootouder(s) van je partner; - de achterkleinkind(eren) van je partner; - de neef en nicht van je partner (de kind(eren) van de broer(s) en zus(sen) van je partner); - de oom(s) en tante(s) van je partner (de broer(s) en zus(sen) van de ouder(s) van je partner).
4 ^{de} graad	<ul style="list-style-type: none"> - je betovergrootouder(s); - je achterneef en achternicht (de kleinkind(eren) van je broer(s) en zus(sen)); - je neef en nicht (de kind(eren) van de broer(s) of zus(sen) van je ouder(s)); - je oudoom(s) en oudtante(s) (de oom(s) en tante(s) van je ouder(s)). 	<ul style="list-style-type: none"> - de betovergrootouder(s) van je partner; - de achterneef en achternicht van je partner (de kleinkind(eren) van de broer(s) en zus(sen) van je partner); - de neef en nicht van je partner (de kind(eren) van de broer(s) en zus(sen) van de ouders(s) van je partner); - de oudoom(s) en oudtante(s) van je partner (de oom(s) en tante(s) van de ouder(s) van je partner).

Van **bloedverwantschap** is sprake als het gaat om een relatie in de rechte lijn (bijvoorbeeld vader en zoon) of de relatie tussen jou en een persoon die een zelfde voorouder heeft (bijvoorbeeld broer en zus). Bij bloedverwanten gaat het om je eigen familie.

Aanverwantschap is de relatie tussen jou en de bloedverwanten van je echtgeno(o)t(e) of *partner*. Het gaat hier om je aangetrouwde familie.

Partners zijn de niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren waar tussen geen sprake is van een bloedverwantschap in de eerste of tweede graad. Van een gezamenlijke huishouding is sprake als twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien. Dit moet zijn vastgelegd in een opgemaakte notariële akte.

BIJLAGE III Normen arbeids- en rusttijden tot 1 januari 2018

41

Dagdienst

1. Dagdienst (voltijd)
 - a. De *basis arbeidsduur* bedraagt voor *medewerkers* in volledige dienst 38 uur per week gemiddeld op jaarbasis.
 - b. De *basis arbeidsduur* wordt gerealiseerd middels een dagdienstrooster dat een periode van een week omvat en waarbij normaliter gewerkt wordt op maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 uur en 19.00 uur. Een weekrooster omvat 40 werkuren, 8 uur op maandag tot en met vrijdag. Daarnaast heeft de *medewerker* recht op 12 roostervrije dagen per jaar.
 - c. *Holland Casino* kan aan het begin van een kalenderjaar collectieve roostervrije dagen aanwijzen.
 - d. De *medewerker*, die ten gevolge van arbeidsongeschiktheid niet in staat is gedurende een periode van langer dan 1 kalendermaand zijn werkzaamheden te verrichten, bouwt over die periode van arbeidsongeschiktheid geen roostervrije dagen op. Ingeval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt naar rato opbouw van roostervrije dagen plaats.
 - e. Niet opgenomen roostervrije dagen vervallen aan het einde van het kalenderjaar.
 - f. Ingeval een *medewerker* gedurende het jaar uit dienst treedt c.q. in deeltijd gaat werken en naar verhouding te veel roostervrije dagen heeft opgenomen, vindt verrekening met het saldo vakantiedagen plaats.
2. Dagdienst (deeltijd)
 - a.
 1. Voor *medewerkers* die in deeltijd gaan werken wordt de individuele *arbeidsduur* vastgelegd in de arbeidsovereenkomst.
 2. Wanneer de werktijd volgens het individuele rooster samenvalt met de voor voltijd *medewerkers* vastgestelde collectieve arbeidsduurverkortings, wijst *Holland Casino* na overleg met de *medewerker* vervangende werktijd aan.
 - b.
 1. De deeltijd *medewerker* werkzaam in deeltijd voor 1 januari 1992 heeft recht op een evenredig deel arbeidsduurverkortings zoals geregeld in lid 1 onder b en c van deze bijlage.
 2. De invulling van het vastgestelde recht op arbeidsduurverkortings in het individuele rooster geschiedt als volgt:
 - van het vastgestelde aantal uren wordt de voor voltijd *medewerkers* collectief vastgestelde arbeidsduurverkortings die valt binnen het rooster van de deeltijd *medewerker* afgetrokken;
 - het eventueel resterende aantal uren kan door de *medewerker* in hele dagen of dagdelen worden opgenomen;
 - voor het overige zijn de bepalingen lid 1 sub d t/m f van overeenkomstige toepassing.

Wisseldienst

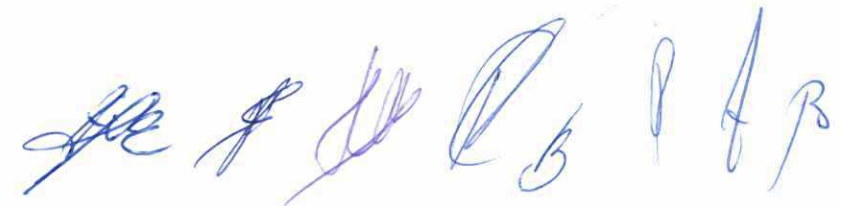
3. Wisseldienst (voltijd)
 - a. De *basis arbeidsduur* bedraagt voor *medewerkers* in volledige dienst gemiddeld 38 uur per week. In *wisseldienst* wordt gewerkt in een van de volgende roosters:
 - een wisseldienstrooster dat structureel een wisselend karakter heeft en waarin structureel uren na 20.00 uur voorkomen;
 - een wisseldienstrooster dat structureel een wisselend karakter heeft en waarin structureel geen uren na 20.00 uur voorkomen (zgn. *beperkt wisseldienst*);
 - een 24-uurs wisseldienstrooster dat structureel een wisselend karakter heeft, waarbij de verschillende diensten tezamen een heel etmaal omvatten en dat van toepassing is op daartoe aangewezen functies.
Over een periode van 4 weken worden gemiddeld 2 zogenaamde congédagen per week ingeroosterd.
 - b. De *basis arbeidsduur* in *wisseldienst* wordt gerealiseerd middels een rooster waarin de individuele *arbeidsduur*, gerekend over een periode van een kalendermaand, gemiddeld 38 uur per week bedraagt.
 - c.
 1. Het maximum aantal uren per dienst bedraagt 10 (waarbinnen 1 uur onbetaald pauze).
 2. De in acht te nemen minimum rusttijd, na een dienst die eindigt voor 02.00 uur, bedraagt 11 uren per periode van 24 uren, deze minimum rust mag eenmaal in elke periode van 7 maal 24 uur worden ingekort tot 8 uren.
 3. De in acht te nemen minimum rusttijd, na een dienst die eindigt na 02.00 uur, bedraagt 14 uren per periode van 24 uren, deze minimum rust mag eenmaal in elke periode van 7 maal 24 uur worden ingekort tot 8 uren. Bij *Holland Casino* betreft dit de late dienst.
 4. Het maximum aantal nachtdiensten bedraagt ten hoogste 42 per periode van 13 weken en maximaal 140 per periode van 52 weken, hetzij maximaal 28 uren, tussen 00.00 en 06.00 uur in elke periode van 14 dagen. Met instemming van de Onderdeelcommissie kan echter tot een uitbreiding tot maximaal 32 nachtelijke uren, in elke periode van 14 dagen, voor een functiegroep worden besloten, e.e.a. met inachtneming van de procedure ontwerpen van een rooster zoals genoemd in lid 3d.
 5. Het aantal aaneengesloten te werken diensten bedraagt maximaal 6. De overige te hanteren roosterprincipes zijn opgenomen artikel 5 van deze bijlage.

BIJLAGE III Normen arbeids- en rusttijden tot 1 januari 2018

42

- d. Bij het ontwerpen van een rooster wordt de volgende procedure toegepast. Bij de rooster- c.q. functiegroep dient een goed draagvlak te bestaan voor het te kiezen rooster. De groep waarop het rooster betrekking heeft, wordt in de gelegenheid gesteld de voorkeuren aan te geven voor de uitgangspunten of kenmerken van een rooster. Vervolgens worden er één of meerdere conceptroosters voorgelegd aan deze groep, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de voorkeuren van de desbetreffende *medewerkers*. Er is sprake van een goed draagvlak indien een meerderheid van de uitgebrachte stemmen een voorkeur voor een rooster laat zien.
- e. In het individuele rooster van de *medewerkers* in *wisseldienst*, vastgesteld conform het bepaalde in lid 3b van dit artikel, worden daarnaast extra doorbetaalde roostervrije dagen ingeroosterd, ter vermindering van de roosterbelasting. *Medewerkers* werkzaam in een wisseldienstrooster dat structureel een wisselend karakter heeft en waarin structureel geen uren na 20.00 uur voorkomen komen hiervoor niet in aanmerking.
- f. De in lid 3e van dit artikel genoemde doorbetaalde roostervrije dagen, met een volume van 13 hele dagen op jaarbasis, wordt door *Holland Casino* structureel ingeroosterd in de vorm van maximaal 13 en minimaal 6 hele dagen op jaarbasis. Naast hele dagen kunnen ook halve dagen en blokken van 2 uur ingeroosterd worden.
- g. Bij de aanwijzing van extra doorbetaalde roostervrije dagen (zoals genoemd in lid 3f van dit artikel) gelden de volgende randvoorwaarden:
- extra doorbetaalde roostervrije dagen kunnen niet gekoppeld worden aan vakantiedagen;
 - indien de *medewerker* ten gevolge van arbeidsongeschiktheid niet in staat is vastgestelde extra doorbetaalde roostervrije dagen te genieten, vindt geen compensatie plaats;
 - niet opgenomen extra doorbetaalde roostervrije dagen vervallen aan het eind van het kalenderjaar;
 - bij de aanwijzing dient rekening gehouden te worden met de mate van inpasbaarheid binnen de werkzaamheden.
4. Wisseldienst (deeltijd)
- a. Voor *medewerkers* die in deeltijd gaan werken, wordt de individuele *arbeidsduur* vastgelegd in de arbeidsovereenkomst.
- b. In afwijking van de genoemde bepalingen in lid 3 van dit artikel is het navolgende van toepassing op deeltijd *medewerkers* werkzaam in *wisseldienst*.
- c. In het individuele rooster van de deeltijd *medewerker* in *wisseldienst*, worden overeenkomstig het gestelde onder e van dit artikellid, extra doorbetaalde roostervrije dagen ingeroosterd ter vermindering van de roosterbelasting.
- d. De in lid 4c van dit artikel genoemde extra doorbetaalde roostervrije dagen ter vermindering van de roosterbelasting worden door *Holland Casino* structureel ingeroosterd in de vorm van hele dagen of delen daarvan.
- e. De deeltijd *medewerker*, die gemiddeld minimaal 19 uur per week gerekend over een kalendermaand werkzaam is, heeft naar rato recht op extra doorbetaalde roostervrije

dagen zoals genoemd in lid 3 sub g van dit artikel. Overige deeltijd *medewerkers*, die gemiddeld minder dan 19 uur per week gerekend over een kalendermaand werkzaam zijn, hebben geen recht op extra doorbetaalde roostervrije dagen.



BIJLAGE III Normen arbeids- en rusttijden tot 1 januari 2018

5. Roosterprincipes

	samenhangend pakket		
soort rooster	"normale" wisseldienst		
roosterprincipes	zonder tussendienst	met tussendienst	"24-uurs" rooster
maximum aantal diensten van dezelfde soort achtereenvolgend	3 à 4	3 à 4	3 à 4
minimum aantal diensten achtereenvolgend	2 à 3	2 à 3	2 à 3
een zo kort mogelijke roostercyclus	ja	ja	ja
aantal tussendiensten	-	van 10 diensturen (waarbinnen een minimale wettelijke onbetaalde pauze van 3/4e uur) maximaal 1 per kalenderweek; per 4 achtereenvolgende weken mag een tussendienst van 9 diensturen (waarbinnen 0,5 uur onbetaalde pauze) worden ingeroosterd	-
vrije kalenderweekends*	streven: waar mogelijk en gewenst door medewerkers, in relatie tot de voorkeur voor het zoveel als mogelijk roosteren volgens het 4 dagen werken - 2 dagen congé- patroon ten minste 13 per jaar	streven: waar mogelijk en gewenst door medewerkers, in relatie tot de voorkeur voor het zoveel als mogelijk roosteren volgens het 4 dagen werken - 2 dagen congé- patroon ten minste 13 per jaar	streven: waar mogelijk en gewenst door medewerkers, in relatie tot de voorkeur voor het zoveel als mogelijk roosteren volgens het 4 dagen werken - 2 dagen congé- patroon ten minste 13 per jaar

* onder een vrij kalenderweekend wordt verstaan het tijdvak gelegen tussen zaterdag 00.00 uur en zondag 24.00 uur waarbinnen geen diensten volgens het geldende dienstrooster aanvangen.

Er zal bij voorkeur voorwaarts worden geroteerd.

Normen arbeidstijdenwet Holland Casino

Onderwerp	Van toepassing zijnde norm
Minimum rusttijd - wekelijkse rust	hetzij 36 uren in elke periode van 7 x 24 uur hetzij 60 uren in elke periode van 9 x 24 uur
Zondagsarbeid - zondagsbepaling	ingeval van arbeid op zondag ten minste 13 vrije zondagen per 52 weken
Maximum arbeidstijden - Arbeidstijd per dienst - Arbeidstijd per 4 en 13 weken	9 uren (netto) Gemiddeld 40 uren per week
Regels indien er sprake is van nachtdiensten (*) - Minimum rust na een reeks van ten minste 3 en ten hoogste 5 nachtdiensten - Maximum arbeidstijd per nachtdienst - Maximum aantal achtereenvolgende nachtdiensten	48 uren 9 uren (netto) 5 (6 indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen)
Maximum arbeidstijden bij overwerk - Arbeidstijd per dienst - Arbeidstijd per week - Arbeidstijd per 13 weken	11 uren 54 uren Gemiddeld 45 uren per week
Aanvullende regels bij overwerk (nachtdiensten) - maximum arbeidstijd per nachtdienst - maximum arbeidstijd per 13 weken	9 uren (netto) gemiddeld 40 uur per week
Pauze (**) - Arbeidstijd per dienst > 5,5 uur - Arbeidstijd per dienst > 8 uren - Arbeidstijd per dienst > 10 uren	1/2 uur (op te splitsen in 2 x 1/4 uur) 3/4 uur, waarvan 1/2 uur aaneengesloten 1 uur, waarvan 1/2 uur aaneengesloten

(*) Een nachtdienst is een dienst waarbij geheel of gedeeltelijk in de periode tussen 00.00 uur en 06.00 uur arbeid wordt verricht.

(**) Een pauze is een aaneengesloten periode van 15 minuten waarmee een dienst wordt onderbroken. Tijdens deze periode heeft de medewerker geen enkele verplichting ten aanzien van de bedongen arbeid. Dit kunnen derhalve ook zwevende pauzes betreffen.

BIJLAGE IV Normen arbeids- en rusttijden vanaf 1 januari 2018

44

	Arbeidstijdenwet	Aanvullende afspraak roosterhandboek	Pauzelijden	
Definitie's	<ul style="list-style-type: none"> Arbeidstijd: de tijd dat de medewerker onder gezag van de werkgever arbeid verricht. Pauze: een aaneengesloten periode van minstens 15 minuten, waarbij er geen enkele verplichting tot arbeid bestaat en waarbij de medewerker niet onder gezag staat. Nachtdienst: een dienst waarin meer dan 1 uur arbeid wordt verricht tussen 00.00 uur en 06.00 uur. 	<ul style="list-style-type: none"> Dienstlengte: lengte van een dienst in een dienstlijnplan, inclusief pauze; verschil tussen begin- en eindtijd. Contracttijd: de hoeveel tijd die meetelt voor de urenbalk en betaald is. Vrij weekend: geen diensten die aanvangen tussen zaterdag 00:00 uur tot zondag 24:00 uur. 	<ul style="list-style-type: none"> Arbeidstijd > 5,5 uur per dienst: minimaal 30 minuten pauze; evt op te splitsen in 2 x 15 minuten. Arbeidstijd > 10 uur per dienst: minimaal 45 minuten pauze; evt op te splitsen in 3 x 15 minuten. 	<ul style="list-style-type: none"> Croupiers krijgen na 60 minuten werken 15 minuten herstetijd. Deze tijd is betaald, wordt gerekend als contracttijd en geteld als pauzetijd in de zin van de ATW. Croupiers: bij dienstlengte van 30 uur of meer minimaal 30 minuten ononderbroken pauze (waarvan 15 minuten onbetaald en 15 minuten betaalde herstetijd). Voor alle medewerkers (m.u.v. croupier) geldt bij een arbeidstijd van gelijk of korter dan 5,5 uur minimaal 15 minuten pauze. De pauzetijd (m.u.v. croupier) is onbetaald. Casino-medewerker II volgt de pauzeregeling voor croupiers voor de uren dat zij worden ingezet bij Tafelspelen.
Minimum rusttijden	<ul style="list-style-type: none"> Dagelijks minimaal onafgebroken: 11 uur per 24 uur (1x per 7x24u in te korten tot 8 uur). Wekelijks minimaal onafgebroken: hetzij 36 uur per periode van 7 x 24 uur; hetzij 72 uur per periode van 14 x 24 uur, evt. op te splitsen in perioden van minimaal 32 uur. Rust na nachtdienst: 14 uur na dienst die eindigt na 02.00 uur 's nachts (1x per 7x24u in te korten tot 8 uur). Minimum rust na een reeks met 3 of meer nachtdiensten: 46 uur. 		<ul style="list-style-type: none"> Geen pauzeverplichting als de medewerker werkzaamheden verricht zonder enig direct contact met een andere medewerker die vergelijkbare werkzaamheden verricht, of de aard van de arbeid het noodzakelijk maakt dat de afwisseling van de arbeid door een pauze onmogelijk is en dit door het op een andere wijze organiseren van de arbeid redelijkerwijs niet is te voorkomen; in dit geval geldt maximaal een gemiddeld 44-urige werkweek per 16 weken. 	
Maximum arbeidstijd	<ul style="list-style-type: none"> 12 uur per dienst 60 uur per week Per 4 aaneengesloten weken gemiddeld 55 uur per week. Per 16 aaneengesloten weken gemiddeld 48 uur per week. 	<ul style="list-style-type: none"> Maximale dienstlengte van 11 uur. Bij pokertoernooien wordt een langere dienstlengte van 12 uur toegestaan. In overleg met de OC kan deze verlenging ook voor andere speciale dagen gelden. Extra afspraak masterrooster: maximaal 1 dienst per week met dienstlengte van >= 10 uur. 		
Minimum dienstlengte	<ul style="list-style-type: none"> Geen norm 	<ul style="list-style-type: none"> Minimale dienstlengte van 5 uur. 		
Gemiddelde contracttijd	<ul style="list-style-type: none"> Geen norm 	<ul style="list-style-type: none"> Extra afspraak masterrooster: de gemiddelde contracttijd per dienst is minimaal 7,4 uur. 		
Maximum arbeidstijd bij nachtdienst	<ul style="list-style-type: none"> 10 uur (maximaal 5x per 14 etmalen en ten hoogste 22 x per 52 weken, te verlengen tot 12 uur onder gelijktijdige inkortung van de rust na die verlengde nachtdienst tot minimaal 12 uur). Per 16 weken gemiddeld 40 uur per week indien sprake is van 16 of meer nachtdiensten in die periode. 			
Maximum aantal diensten in een reeks	<ul style="list-style-type: none"> Maximaal 11 diensten (o.b.v. regel minimum wekelijkse rust). Maximaal 7 diensten indien er 1 of meer nachtdiensten in een reeks voorkomen. 	<ul style="list-style-type: none"> Maximaal 7 diensten aaneengesloten (ongeacht soort dienst). Extra afspraak masterrooster: maximaal 6 diensten aaneengesloten en maximaal 5 nachtdiensten aaneengesloten. 		
Maximum aantal nachtdiensten	<ul style="list-style-type: none"> Per 16 weken maximaal 36 nachtdiensten die eindigen na 02.00 uur. 	<ul style="list-style-type: none"> Maximaal 140 nachtdiensten die eindigen na 02.00 uur per 52 weken, of maximaal 38 uur arbeid tussen 00.00 uur en 06.00 uur per 2 aangesloten weken. Extra afspraak masterrooster: gemiddeld 30 nachtelijke uren per 2 weken (over 13 perioden). 		
Zondagen	<ul style="list-style-type: none"> 13 vrije zondagen per 52 weken. 	<ul style="list-style-type: none"> Meer dan 40 zondagen werken per 52 weken is mogelijk; medewerker kan aangeven gebruik te maken van 13 vrije Zondagen. Extra afspraak masterrooster: 8 vrije weekenden per 52 Weken (aflopend voor deeltijders; zie paragraaf 4.3.1) 		

BIJLAGE V Bezwaar- en beroepsprocedure functie(her)waardering

45

1. Inleiding

In deze procedure is vastgelegd op welke wijze de *medewerker* bezwaar kan maken respectievelijk in beroep kan gaan tegen een vastgestelde indeling.

2. Verschillende fasen

Het bezwaar respectievelijk het beroep kan de volgende fasen doorlopen.

Bezwaarfase: in deze fase maakt de *medewerker* zijn bezwaar, met onderbouwing, bij de afdelingsmanager kenbaar. Indien het bezwaar niet wordt weggenomen, kan de volgende fase worden ingezet.

Interne beroepsfase: in deze fase doet de *medewerker* een beroep op de Indelingscommissie om zijn bedenkingen en motieven te beoordelen. Leidt ook dit niet tot het wegnemen van het bezwaar, dan kan de laatste fase in gang worden gezet.

Externe beroepsfase: in deze fase doet de *medewerker* een beroep op een externe deskundige van de vakorganisatie waarbij hij is aangesloten, dan wel, via het bestuur, op een AWWN-functiewaarderingsdeskundige.

3. Procedure

Aan de *medewerker* wordt schriftelijk mededeling gedaan van de functiegroep waarin de functie is medegeedeeld.

Bezwaarfase

1. Indien een *medewerker* bezwaar heeft tegen een indeling van zijn functie in een functiegroep, maakt hij dit binnen een maand na ontvangst van de schriftelijke bevestiging daarvan kenbaar bij de afdelingsmanager. De afdelingsmanager neemt vervolgens het initiatief tot het bespreken van het bezwaar.
2. De afdelingsmanager bespreekt samen met de *medewerker* en met ondersteuning van de HR business partner het bezwaar. De afdelingsmanager licht aan de hand van het functieprofiel het indelingsresultaat toe. Indien de bespreking het wegnemen van het bezwaar tot resultaat heeft, stopt de procedure. De mondelinge behandeling van het bezwaar dient binnen twee maanden, nadat de indelingsmededeling aan de *medewerker* is verstrekt, plaats te vinden.

Interne beroepsfase

1. Indien de *medewerker* van mening is dat het gesprek in het kader van de bezwaarfase niet tot het wegnemen van het bezwaar heeft geleid, kan hij de interne beroepsprocedure in gang zetten. Hiertoe dient de *medewerker* binnen een maand nadat de mondelinge behandeling

heeft plaatsgevonden, het beroep schriftelijk- via het daarvoor bestemde formulier- voor te leggen aan de HR business partner. De HR business partner informeert de *medewerker* omtrent de beroepsprocedure en controleert de invulling van het formulier.

2. De HR business partner zorgt er vervolgens voor, dat de afdelingsmanager en of directeur hun opmerkingen inzake het geformuleerde bezwaar op het formulier registreren. Uiterlijk een maand, nadat de *medewerker* het ingevulde formulier aan de HR business partner heeft verstrekt, draagt deze zorg voor verzending van het ingevulde formulier naar de Indelingscie.
3. De Indelingscommissie beslist inzake het intern beroep en deelt haar beslissing zo spoedig mogelijk –uiterlijk 3 maanden na ontvangst van het beroep –schriftelijk mede aan betrokken *medewerker*. De Indelingscie/bestuur kan bij de behandeling van het intern beroep de functiewaarderingsdeskundige van de AWWN inschakelen voor advisering ter zake.

Externe beroepsfase

1. Indien de *medewerker* zich niet kan vinden in de beslissing van de Indelingscommissie kan hij binnen een maand, nadat hij van het besluit van de indelingscommissie in kennis is gesteld, de externe beroepsprocedure in gang zetten.
2. *Medewerkers* die lid zijn van een vakorganisatie kunnen hun beroep hieraan voorleggen. De HRBP dient gelijktijdig middels een afschrift van het beroep te worden geïnformeerd. De vakorganisatie stelt de AWWN binnen een maand, nadat het beroep is voorgelegd, op de hoogte. Het beroep wordt binnen drie maanden na kennisgeving aan de AWWN behandeld door een functiewaarderingsdeskundige van de betreffende vakorganisatie en een functiewaarderingsdeskundige van de AWWN. De AWWN- deskundige rapporteert uiteindelijk het bindende advies aan het bestuur van *Holland Casino* en de vakorganisatie rapporteert aan de betreffende *medewerker*.
3. Het bestuur brengt de *medewerker* vervolgens schriftelijk (via de HRBP) en zo spoedig mogelijk op de hoogte van het genomen besluit.
4. *Medewerkers* die geen lid zijn van een vakorganisatie, kunnen hun beroep door tussenkomst van de Directeur HR voorleggen aan het bestuur. Het bestuur vraagt een functiewaarderingsdeskundige van de AWWN het beroep te onderzoeken. Deze brengt binnen een termijn van drie maanden een bindend advies uit aan het bestuur van *Holland Casino*.
5. Het bestuur brengt de *medewerker* vervolgens schriftelijk (via de HRBP) en zo spoedig mogelijk op de hoogte van het genomen besluit.

4. Overige bepalingen

Alle documentatie met betrekking tot zowel interne als externe beroepen dient onder het beheer te worden gebracht van de voorzitter van de indelingscommissie.

Indien een bezwaar-/beroepsprocedure leidt tot een wijziging in de functiegroepindeling, geldt als ingangsdatum van de nieuwe indeling de datum waarop een *medewerker* formeel belast is met de nieuwe dan wel gewijzigde functie.

BIJLAGE VI STATUTEN STICHTING BEHEER FOOIENGELDEN HOLLAND CASINO

STATUTEN VAN STICHTING BEHEER FOOIENGELDEN HOLLAND CASINO, GEVESTIGD TE HOOFDDORP DE DATO 4 OKTOBER 2017

Naam en zetel.

Artikel 1.

- 1.1. De stichting draagt de naam: Stichting Beheer Fooiengelden Holland Casino.
- 1.2. De stichting is gevestigd te Hoofddorp, gemeente Haarlemmermeer.

Begripsbepalingen.

Artikel 2.

In deze statuten wordt verstaan onder:

- de stichting: Stichting Beheer Fooiengelden Holland Casino, gevestigd te Hoofddorp, gemeente Haarlemmermeer;
- het bestuur: het bestuur van de stichting;
- Holland Casino: Holland Casino N.V., gevestigd te 's-Gravenhage;
- de werkgever: Holland Casino;
- de werknemer: degene die krachtens arbeidsovereenkomst met de werkgever arbeid verricht in een fooienontvangende functie en op wie de door de werkgever afgesloten collectieve arbeidsovereenkomst (de "CAO") van toepassing is;
- de deelnemer: de werknemer die op grond van de statuten, het Reglement Beheer Fooiengelden Holland Casino of enig ander reglement rechten heeft jegens de stichting.

Doel.

Artikel 3.

Het doel van de stichting is het ten behoeve van Holland Casino en de werknemer (mede) uitvoeren van de fooienregeling zoals opgenomen in de CAO, zoals deze op enig moment zal luiden, in overeenstemming met de bij de werkgever en de stichting zijnde reglementen, daaronder begrepen het Reglement Beheer Fooiengelden Holland Casino zomedo al hetgeen met het vorenstaande verband houdt of daartoe bevorderlijk kan zijn.

Middelen en inkomsten. Uitgaven.

Artikel 4.

- 4.1. De middelen en inkomsten van de stichting worden gevormd door:
 - a. de krachtens de fooienregeling zoals opgenomen in de CAO en de van toepassing zijnde reglementen te incasseren fooien van werknemers; alsmede
 - b. opbrengsten van vermogen en overige baten.
- 4.2. De uitgaven van de stichting bestaan uit:
 - a. uitkeringen krachtens de fooienregeling zoals opgenomen in de CAO en de van toepassing zijnde reglementen; alsmede

- b. alle andere uitgaven, welke het bestuur ter nakoming van het doel of voor het beheer van de stichting noodzakelijk acht.

- 4.3. Het bestuur belegt de middelen bij een beleggingsinstelling in aandelen, in andere rentedragende fondsen dan wel door middel van spaarrekeningen of obligatierekeningen. Het bestuur draagt er zorg voor, dat de belegging van de middelen op solide wijze geschiedt. Schuldvorderingen op of aandelen in het kapitaal van Holland Casino zijn slechts toegelaten tot een bedrag, dat ten hoogste gelijk is aan één/vijfde gedeelte van het vermogen van de stichting.

Onder schuldvorderingen en aandelen, als bedoeld in de vorige zin, worden begrepen schuldvorderingen op een natuurlijke persoon of een rechtspersoon en aandelen in een rechtspersoon, wanneer die natuurlijke persoon of die rechtspersoon rechtstreeks of middellijk de meerderheid bezit van de aandelen in het vermogen van Holland Casino; tevens worden onder schuldvorderingen en aandelen begrepen schuldvorderingen op en aandelen in een rechtspersoon waarvan de aandelen in meerderheid rechtstreeks of middellijk in het bezit zijn van Holland Casino.

- 4.4. Niet actief belegde gelden van de stichting worden gestort op een of meer te harer name staande (post)bankrekeningen.

- 4.5. De kosten van administratie komen ten laste van Holland Casino.

Bestuur.

Artikel 5.

- 5.1. De stichting wordt bestuurd door een bestuur, bestaande uit vier bestuurders, te weten twee bestuurders A, een bestuurder B en een bestuurder C.
- 5.2. De bestuurders A worden benoemd door Holland Casino. Aan Holland Casino komt de bevoegdheid toe een door haar benoemde bestuurder te ontslaan.
- 5.3. De bestuurder B wordt benoemd door De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening (de "Unie"). Aan de Unie komt de bevoegdheid toe een door haar benoemde bestuurder te ontslaan.
- 5.4. De bestuurder C wordt benoemd door FNV Bondgenoten, vakbond werknemers en uitkeringsgerechtigden in de industrie, diensten, vervoer en voeding ("FNV"). Aan FNV komt de bevoegdheid toe een door haar benoemde bestuurder te ontslaan.
- 5.5. Ingeval van een vacature stelt het bestuur Holland Casino, indien de vacature is ontstaan door het defungeren van een door Holland Casino benoemde bestuurder, casu quo de Unie, indien de vacature is ontstaan door het defungeren van een door de Unie benoemde bestuurder, casu quo FNV, indien de vacature is ontstaan door het defungeren van een door FNV benoemde bestuurder, bij brief in kennis van de vacature.

BIJLAGE VI STATUTEN STICHTING BEHEER FOOIENGELDEN HOLLAND CASINO

47

- 5.6. De voorzitter van het bestuur wordt uit het bestuur aangewezen door Holland Casino.
- 5.7. Indien binnen drie maanden na het ontstaan van een vacature geen benoeming tot stand is gekomen, geschiedt de benoeming door de Arrondissementsrechtbank te 's-Gravenhage op verzoek van de meest gerede belanghebbende, onverminderd de mogelijkheid om aan de President van die rechtbank om een voorlopige voorziening te verzoeken.
- 5.8. Een bestuurder heeft zitting voor onbepaalde tijd.
- 5.9. Vacatures in het bestuur worden zo spoedig mogelijk vervuld. Een niet-voltallig bestuur blijft echter bevoegd als bestuur op te treden.
- 5.10. Een persoon ten aanzien van wie een defungeringsgrond vermeld in artikel 6 van toepassing zou zijn indien hij reeds bestuurder was, kan niet tot bestuurder worden benoemd.

Defungeren van een bestuurder.

Artikel 6.

Een bestuurder houdt, onverminderd het in artikel 298, Boek 2, Burgerlijk Wetboek, bepaalde, op bestuurder te zijn:

- door vrijwillig aftreden;
- door overlijden;
- door ontslag verleend door degene die hem heeft benoemd;
- doordat zijn faillissement onherroepelijk wordt, hij op enigerlei wijze het vrije beheer over zijn vermogen verliest, anders dan ten gevolge van aan hem verleende surséance van betaling, alsook, doordat hij onder curatele wordt gesteld.

Taak en bevoegdheid van het bestuur. Vaststelling reglementen. Vertegenwoordiging.

Artikel 7.

- 7.1. Het bestuur is belast met het besturen van de stichting en het beheer van en de beschikking over het vermogen van de stichting binnen de grenzen van haar doel.
- 7.2. Bestuursvergaderingen worden gehouden zo dikwijls een bestuurder dat verlangt, maar in ieder geval ten minste tweemaal per jaar.
- De bijeenroeping geschiedt door de voorzitter, de secretaris of de bestuurder die het houden van de vergadering heeft verlangd door middel van brieven, verzonden aan ieder der bestuurders, dan wel op een andere schriftelijke reproduceerbare wijze.
- De termijn van oproeping bedraagt ten minste vijf werkdagen, de dag der oproeping en die der vergadering niet medegerekend.
- Van de beraadslagingen en de besluiten in de vergaderingen van het bestuur worden door of vanwege de secretaris notulen gehouden.
- Notulen worden vastgesteld door de voorzitter en secretaris van de desbetreffende vergadering, onder goedkeuring van de overige bestuurders, dan wel door een volgende vergadering en ten blijke van die vaststelling door de voorzitter en secretaris van die

volgende vergadering ondertekend alles tenzij op verzoek van een of meer bestuurders een notarieel proces-verbaal wordt opgemaakt.

- 7.3. In de bestuursvergadering heeft iedere bestuurder A evenveel stemmen als er bestuurders B en bestuurders C aanwezig of vertegenwoordigd zijn en heeft iedere bestuurder B of bestuurder C evenveel stemmen als er bestuurders A aanwezig of vertegenwoordigd zijn (dat laatste slechts indien niet bestuurder B en bestuurder C beide aanwezig of vertegenwoordigd zijn). Vertegenwoordiging, als bedoeld in dit lid, is slechts mogelijk door een mede-bestuurder op grond van een schriftelijke volmacht, welke voor een specifiek daarin genoemde vergadering is gegeven.
- 7.4. Het bestuur besluit bij volstreekte meerderheid van de geldig uitgebrachte stemmen, in een vergadering waarin tenminste enerzijds één bestuurder A en anderzijds een bestuurder B of C aanwezig of vertegenwoordigd is. Blanco stemmen worden als niet uitgebracht aangemerkt. Bij staking van stemmen zal het desbetreffende voorstel worden voorgelegd aan een onpartijdig persoon. Deze zal worden benoemd door partijen in onderling overleg en bij geschil door de kantonrechter, binnen wiens ressort de stichting statutair is gevestigd. Partijen zijn verplicht zich te onderwerpen aan het oordeel van de genoemde onpartijdige persoon. Zijn oordeel wordt beschouwd als een bindend advies. Indien de voorschriften omtrent de oproeping niet in acht zijn genomen kunnen geldige besluiten met algemene stemmen worden genomen in een vergadering, waarin alle bestuurders aanwezig of vertegenwoordigd zijn.
- 7.5. Het bestuur kan ook buiten vergadering besluiten nemen, mits dit schriftelijk, telegrafisch, per telex, per telefax of op andere schriftelijke reproduceerbare wijze geschiedt en alle bestuurders zich ten gunste van het desbetreffende voorstel uitspreken. Van een en ander wordt aantekening gehouden in het notulenregister; zodanige aantekening wordt door de voorzitter en de secretaris van het bestuur, onder goedkeuring van de overige bestuurders, ondertekend.
- 7.6. De stichting wordt vertegenwoordigd door het bestuur dan wel door een bestuurder A gezamenlijk handelend met een bestuurder B of een bestuurder C.
- 7.7. Het bestuur is bevoegd ter nadere regeling van zijn eigen werkzaamheden en die van de algemene vergadering van deelnemers en in verband met vaststelling van rechten van deelnemers één of meer andere reglementen vast te stellen. Bepalingen in reglementen die in strijd zijn met de statuten zijn nietig. Reglementen treden pas in werking nadat een volledig exemplaar, door het bestuur ondertekend, voor een ieder ter inzage is neergelegd ter griffie van het kantongerecht binnen welks ressort de stichting is gevestigd.

BIJLAGE VI STATUTEN STICHTING BEHEER FOOIENGELDEN HOLLAND CASINO

Administrateur.

Artikel 8.

Het bestuur kan procuratie verlenen aan één of meer natuurlijke personen en/of rechtspersonen. Bij de verlening van procuratie omschrijft het bestuur de inhoud van de procuratie. Het bestuur kan de procuratiehouder een door het bestuur vast te stellen titel toekennen.

Geheimhouding.

Artikel 9.

Een ieder is geheimhouding verschuldigd van hetgeen hem in zijn functie, betrekking of hoedanigheid tengevolge van de uitvoering van deze statuten en al het daarmee verband houdende is medegedeeld of ter kennis is gekomen.

Wijziging in statuten en reglementen.

Artikel 10.

- 10.1. De statuten en reglementen kunnen worden gewijzigd door het bestuur na verkregen schriftelijke goedkeuring van Holland Casino.
- 10.2. Statutenwijziging komt tot stand bij notariële akte. Iedere bestuurder afzonderlijk is bevoegd wijzigingen in deze statuten notarieel te verlijden.
- 10.3. Wijzigingen in statuten en reglementen treden in werking nadat een volledig exemplaar van die stukken, door het bestuur ondertekend, voor een ieder ter inzage is neergelegd ter griffie van het kantongerecht binnen welks ressort de stichting is gevestigd.
- 10.4. Deze statuten zullen worden gewijzigd indien dit op grond van de CAO en de toepasselijke reglementen, of wijzigingen daarvan, noodzakelijk is voor een juiste uitoefening van de taak van de stichting, in welk geval de gewijzigde statuten onderdeel van de CAO blijven vormen.

Boekjaar en verslaglegging. Verstrekking stukken.

Artikel 11.

- 11.1. Het boekjaar van de stichting valt samen met het kalenderjaar.
- 11.2. Het bestuur is verplicht van de vermogenstoestand van de stichting zodanige aantekeningen te houden dat daaruit te allen tijde haar rechten en verplichtingen kunnen worden gekend.
- 11.3. Jaarlijks binnen zes maanden na het einde van een boekjaar maakt het bestuur een jaarverslag omtrent zijn bestuur en de gang van zaken betreffende de stichting over het afgelopen boekjaar op. In dit verslag zijn opgenomen een balans en een staat van baten en lasten.
- 11.4. De in het vorige lid bedoelde balans en staat van baten en lasten worden gecontroleerd door de registeraccountant die daartoe door het bestuur op voordracht van Holland Casino zal worden benoemd.
- 11.5. Het jaarverslag wordt, na vaststelling, onverwijld door het bestuur ter kennisneming voorgelegd aan Holland Casino. Het bestuur legt jaarlijks aan de algemene vergadering van

deelnemers het jaarverslag over. Het jaarverslag bevat een verklaring van de in lid 4 bedoelde accountant.

Het jaarverslag en de verklaring worden aan de deelnemers ter beschikking gesteld.

Het bestuur legt in de hiervoor bedoelde vergadering rekenschap af van zijn beleid.

- 11.6. Het bestuur is verplicht de in dit artikel bedoelde bescheiden zeven jaren lang te bewaren.
- 11.7. Het bestuur van de stichting verstrekt iedere deelnemer een exemplaar van de statuten en de reglementen en de wijzigingen daarin.

Onvoorziene gevallen.

Artikel 12.

Ten aanzien van alle zaken waarin de wet, deze statuten of eventueel op grond van deze statuten vastgestelde reglementen niet voorzien, alsook bij de uitlegging en de toepassing van die bepalingen beslist het bestuur.

Algemene vergadering van deelnemers.

Artikel 13.

- 13.1. Een algemene vergadering van deelnemers wordt gehouden, wanneer dit ingevolge deze statuten noodzakelijk is en voorts zo dikwijls het bestuur zulks wenselijk acht of wanneer Holland Casino dan wel één tiende deel van het aantal deelnemers daartoe aan het bestuur het verzoek richten onder nauwkeurige opgave van de te behandelen onderwerpen.
- 13.2. De vergadering benoemt zelf haar voorzitter. De voorzitter wijst de secretaris aan.
- 13.3. Besluiten van de algemene vergadering van deelnemers worden genomen met volstrekte meerderheid van de geldig uitgebrachte stemmen.
- 13.4. Oproepingen tot de algemene vergadering van deelnemers geschieden door middel van oproepingen gericht aan de deelnemers persoonlijk, dan wel op een andere door het bestuur te bepalen wijze, met inachtneming van een termijn van ten minste veertien dagen, de dag der oproeping en die der vergadering niet meegerekend.

Geschillen.

Artikel 14.

- 14.1. Alle geschillen, welke tussen de stichting en een krachtens de statuten en reglementen bij de stichting betrokkene mochten ontstaan betreffende de uitlegging of de toepassing van de bepalingen van deze statuten of van op grond van deze statuten vastgestelde reglementen en de geschillen over de vaststelling van aanspraken en rechten, zullen worden beslist door het bestuur.
- 14.2. Binnen dertig dagen nadat de beslissing van het bestuur per aangetekende brief ter kennis van betrokkene is gebracht, kan deze zich, indien hij zich met die beslissing niet kan verenigen, wenden tot het Nederlands Arbitrage Instituut met het verzoek een arbiter aan te wijzen, die het geschil zal beslechten overeenkomstig het Reglement van het Nederlands

BIJLAGE VI STATUTEN STICHTING BEHEER FOOIENGELDEN HOLLAND CASINO

Arbitrage Instituut bij wege van arbitraire beslissing of, indien dit naar de mening van de arbiter niet mogelijk is, bij wege van bindend advies.

- 14.3. De arbiter zal beslissen als goede man naar billijkheid, is niet gebonden aan de wettelijke procesregels, zal eveneens uitspraak doen omtrent de verdeling van de kosten over de partijen en is bevoegd de duur van zijn last te verlengen.

Opheffing en liquidatie.

Artikel 15.

- 15.1. Het bestuur is bevoegd, na verkregen schriftelijke goedkeuring van Holland Casino, de stichting te ontbinden.
- 15.2. De vereffening geschiedt door het bestuur.
- 15.3. Gedurende de vereffening blijven de bepalingen van de statuten zoveel mogelijk van kracht.
- 15.4. De vereffenaars bepalen de bestemming van een eventueel batig liquidatiesaldo, welke bestemming zoveel mogelijk in overeenstemming met het doel van de stichting dient te zijn.
- 15.5. Na afloop van de vereffening blijven de boeken en bescheiden van de stichting gedurende de wettelijk voorgeschreven termijn berusten onder degene, die daartoe door de vereffenaars is aangewezen.



BIJLAGE VII PROTOCOL WERKGEVERSBIJDRAGE

50

1. *Holland Casino* onderschrijft het belang van betrokkenheid van *vakbonden* bij totstandkoming van en overleg over arbeidsvoorwaarden. *Holland Casino* is derhalve bereid faciliteiten te verstrekken aan de *vakbonden* die partij zijn bij deze cao, waaronder het betalen van een werkgeversbijdrage.
2. *Holland Casino* zal jaarlijks een bedrag per *medewerker* conform de AWWN norm betalen aan een door de *vakbonden* aan te wijzen partij.
3. De door *Holland Casino* betaalde werkgeversbijdrage zal door de *vakbonden* worden aangewend voor opleiding, vorming en financiële ondersteuning - voor zover niet door *Holland Casino* betaald - van bijeenkomsten in het kader van het specifiek, regulier of cao-overleg. De werkgeversbijdrage zal niet worden aangewend voor financiering van staking of andere vorm van collectieve acties en advocaatkosten bij conflicten.
4. Partijen verklaren zich bereid tot regelmatig overleg over sociale ontwikkelingen binnen de organisatie en uitvoering van arbeidsvoorwaardenbeleid in praktijk. Partijen spreken de intentie uit in voorkomende gevallen eerst overleg te zoeken voordat verdergaande middelen worden aangewend. In hun communicatie-uitingen zullen zij zich niet beschadigend en onnodig grievend ten opzichte van elkaar uitlaten.

