

COLLECTIEVE ARBEIDS- OVEREENKOMST

CAO HOLLAND CASINO 2025 - 2026



CAO 2025 - 2026

De ondergetekenden:

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

en

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 30 juni 2025 de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst te zijn overeengekomen.



VOORWOORD

Voorwoord nieuwe cao 2025-2026

De sociale partners (FNV, De Unie en Holland Casino) hebben samen een nieuwe cao opgesteld, die loopt van 1 april 2025 tot en met 31 maart 2026. Met deze cao bieden we een pakket arbeidsvoorwaarden dat past bij de huidige tijd en omstandigheden en tegelijkertijd recht doet aan de inzet van de medewerkers, met afspraken over onder meer lonen, werktijden, verlof, gezondheid en inzetbaarheid van medewerkers.

In een periode waarin de omstandigheden uitdagend zijn, hebben wij samen gezocht naar een goed evenwicht tussen het welzijn van de medewerkers en de continuïteit van het bedrijf en daarmee het behoud van werkgelegenheid. Met deze solide afspraken willen we aantrekkelijk werkgeverschap behouden en een stabiele basis leggen voor de toekomst van Holland Casino en haar medewerkers.

Zoals gebruikelijk zijn er loonafspraken gemaakt. Dit keer betreft het een loonsverhoging van minimaal 3%, die gefaseerd wordt doorgevoerd. Daarnaast is er een vergoeding afgesproken voor nachtelijke uren, in verband met de verruiming van de openingstijden. Over de gevolgen hiervan voor de duurzame inzetbaarheid van medewerkers is een studieafpraak gemaakt. Verder is de RVU-regeling verlengd voor de looptijd van deze cao en zullen partijen in deze periode vaststellen welke functies onder zwaar werk vallen volgens de nieuwe RVU-wetgeving. Tot slot is het Generatiepact uitgebreid: medewerkers die drie jaar voor hun AOW-leeftijd zitten, kunnen ervoor kiezen om gebruik te maken van de 20-procent regeling.

Holland Casino is trots op de professionaliteit, betrokkenheid en gastvrijheid van alle medewerkers. Dankzij jullie inzet en flexibiliteit kunnen we onze gasten ook in veranderende tijden een unieke beleving bieden. Wij willen dat iedereen kan werken in een omgeving waarin je je veilig voelt, je kunt ontwikkelen en met plezier je werk doet. Met deze afspraken zetten we stappen om een gezonde balans te behouden tussen de bedrijfseconomische realiteit en goede arbeidsvoorwaarden. Daarbij blijven gezondheid, motivatie en inzetbaarheid belangrijke aandachtspunten.

INHOUDSOPGAVE

HFST. 1 ALGEMENE BEPALINGEN & DEFINITIES	5	HFST. 4 BELONING & TOESLAGEN	16	HFST. 7 PENSOEN	44
1.1 Naam	6	4.1 Functiegroepen & schaalsalaris	17	7.1 Pensioenregeling	45
1.2 Looptijd	6	4.2 Vakantietoelage	17	7.2 Karakteristieken	45
1.3 Nawerking	6	4.3 Winstdelingsregeling	17	7.3 Vaste premie Holland Casino	45
1.4 Werkingsfeer	6	4.4 Tronc/fooieregeling	18	7.4 Werknemersbijdrage	45
1.5 Tussentijdse wijzigingen	6	4.5 Wisseldiensttoelage	20	7.5 Toelageverlening	45
1.6 Definities	6	4.6 Compensatie nachtelijke uren	21	7.6 Partner- en wezenpensioen	45
HFST. 2 IN EN UIT DIENST	8	4.7 Beschik- en bereikbaarheidstoelage	21	7.7 Arbeidsongeschiktheid	46
2.1 Indiensttreding	9	4.8 Waarnemingstoelage	22	7.8 Flexibiliteit	46
2.2 Verstrekken van de CAO	9	4.9 Persoonlijke toeslagen	22	7.9 Vrijwillige eigen bijdragen	46
2.3 Proeftijd	9	4.10 Flexibele arbeidsvoorwaarden	23	HFST. 8 VOORZIENINGEN	47
2.4 Opzegtermijn	9	HFST. 5 VAKANTIE & VERLOF	24	8.1 Eerste twee jaar bij arbeidsongeschiktheid	48
2.5 Einde van rechtswege bij bereiken pensioenleeftijd	9	5.1 Vakantie	25	8.2 Derde en volgende jaren bij arbeidsongeschiktheid	48
2.6 Eindafrekening	9	5.2 Feestdagen	25	8.3 Overige bepalingen bij arbeidsongeschiktheid	48
HFST. 3 ARBEIDSDUUR & WERKTIDEN	10	5.3 Bijzonder verlof	26	8.4 Wettelijke wga-premie en wga-hiaatverzekering	49
3.1 Arbeidsduur	11	5.4 Wettelijk verlof arbeid en zorg	26	8.5 Uitkering bij overlijden	49
3.2 Wisseldienst, beperkte wisseldienst en dagdienst	11	5.5 Onbetaald verlof	26	8.6 Collectiviteitskorting aanvullende zorgverzekering	49
3.3 Urensystematiek	11	5.6 Verlofspaarregeling	26	HFST. 9 ARBEIDS- VERHOUDINGEN	50
3.4 Meer- en overwerk	12	HFST. 6 DUURZAME INZETBAARHEID	28	9.1 Werkgelegenheid	51
3.5 Geconsigneerde pauze	13	6.1 DI-UREN	29	9.2 Faciliteiten vakbondsleden en vakbondswerkzaamheden	51
3.6 Rooster & arbeids- en rusttijden	13	6.2 Overgangsregeling duurzame inzetbaarheidsuren (di-uren)	30	9.3 Protocolaire afspraken conform onderhandelingsresultaat 2023	52
		6.3 Generatiepact	33	HFST. 10 BIJLAGEN	54
		6.4 Deelnemers seniorenregeling vóór 1 januari 2018	38	Bijlage I - Salarisschalen per maand	55
		6.5 Positieve demotie	39	Bijlage II - Overzicht bloed- en aanverwanten	57
		6.6 Vervroegde uittreding (rvu)	40	Bijlage III - Normen arbeids- en rusttijden	58
		6.7 Trainingen en opleidingen	41	Bijlage IV - Bezwaar- en beroepsprocedure functie(her)waardering	61
		6.8 Duurzaam inzetbaarheidsbudget (di-budget)	42	Bijlage V - Statuten stichting beheer fooiengelden Holland Casino	63
		6.9 Loopbaanvertrekregeling	43	Bijlage VI - Protocol werkgeversbijdrage	67

ALGEMENE BEPALINGEN & DEFINITIES

HOOFDSTUK 1





1.1 Naam

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt aangeduid met 'CAO Holland Casino 2025-2026'.

1.2 Looptijd

Deze cao treedt met ingang van 1 april 2025 in werking en geldt tot en met 31 maart 2026. Op laatstgenoemde datum eindigt deze cao van rechtswege, dat wil zeggen zonder dat hiervoor opzegging nodig is.

1.3 Nawerking

Alle rechten en verplichtingen, verkregen op grond van de cao 2023-2025, vervallen met de inwerkingtreding van de CAO Holland Casino 2025-2026.

1.4 Werkingsfeer

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 en onderstreept weergegeven.

Arbeidsduur

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

Basis arbeidsduur

- 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.

Wisseldienst

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

Beperkte wisseldienst

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

Dagdienst

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.

Deeltijdtoeslag

De toeslag die is toegekend in het kader van de regeling Generatiepact.

Holland Casino

Holland Casino N.V., 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 1/12e van de laatst ontvangen uitkering op grond van de tronc/fooieregeling (m.i.v. 1-1-2022) 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 waartussen 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 brutosalairis (bijlage I) per kalendermaand, uitgaande van de basis arbeidsduur.

Seniorentoeslag

De toeslag die is toegekend in het kader van de regeling gesubsidieerde deeltijd (voor 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

- voor medewerkers in de wisseldienst: 1/156e, van het bruto schaalsalaris
- voor medewerkers in de dagdienst of beperkte wisseldienst: 1/164,67e van het bruto schaalsalaris, indien van toepassing vermeerderd met wisseldienst-, beschik- of bereikbaarheidstoeslag, 1/12e van de laatst ontvangen uitkering op grond van de tronc/fooieregeling (m.i.v. 1-1-2022) en je persoonlijke toeslagen.

Vakbonden

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



IN EN UIT DIENST

HOOFDSTUK 2



2.1 Indiensttreding

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:

- a. de datum van indiensttreding;
- b. de overeengekomen *arbeidsduur*;
- c. bij een dienstverband met een proeftijd: de duur van de proeftijd;
- d. of het dienstverband voor bepaalde of onbepaalde tijd wordt aangegaan;
- e. jouw functie;
- f. de salarisschaal waarin jouw functie is ingedeeld;
- g. 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, casinomedewerkers C en D en game presenters 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	Functie-groep	< 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			
Je zegt zelf op	8 of hoger	2 maanden			
Holland Casino zegt op	1 t/m 7	1 maand	2 maanden	3 maanden	4 maanden
Holland Casino zegt op	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 vakantietoelage. 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 winstdelingsregeling vindt plaats volgens paragraaf 4.3.

ARBEIDSDUUR & WERKTIJDEN

HOOFDSTUK 3



3.1 Arbeidsduur

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

Basis arbeidsduur

- De basis arbeidsduur voor medewerkers in wisseldienst is gemiddeld 36 uur per week.
- De basis arbeidsduur voor medewerkers in bepaalde 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 bepaalde wisseldienst of dagdienst werkt, heb je 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.
- Bepaalde 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.

3.3 Urensystematiek

Holland Casino werkt met een urensystematiek. 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 urenbalk. 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 urensystematiek 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 jouzelf 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 deelneemt aan de regeling Generatiepact (paragraaf 6.3) of de Seniorenregeling (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.

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 word 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 van meer- en overwerk

Vergoeding van meerwerk kan in geld of in tijd plaatsvinden. Vergoeding van overwerk vindt 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 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. Deze uren kunnen ook direct worden uitbetaald indien de medewerker daarmee akkoord gaat;
- 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 Seniorenregeling (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 Geconsigneerde pauze

Als de werkzaamheden niet op een andere manier georganiseerd kunnen worden en de aard van de werkzaamheden het noodzakelijk maakt, kan je worden gevraagd om bij oproep beschikbaar te zijn tijdens de pauze. Dat houdt in dat je je pauze direct moet beëindigen als je wordt opgeroepen. Als je bent opgeroepen tijdens je pauze kom je in aanmerking voor compensatie ter omvang van de geplande pauzetijd. Holland Casino bepaalt in overleg met de vakbonden voor welke functies de geconsigneerde pauze kan gelden.

3.6 Rooster & arbeids- en rusttijden

Holland Casino heeft een Roosterhandboek. 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.

Indien er sprake is van een (tijdelijke) wijziging van de roostersystematiek treden Ondernemingsraad, vakbonden en Holland Casino met elkaar in overleg.

De Ondernemingsraad behoudt het instemmingsrecht. Communicatie over een (tijdelijke) wijziging vindt plaats in onderlinge afstemming.

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.

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:

Contracttijd	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.
- **Contracttijd:** de hoeveelheid tijd die meetelt voor de urenbalk en dus betaald is. De gemiddelde contracttijd per dienst is 7.4 uur (voor croupiers in dienst voor 1-1-2021 geldt een 0.5 uur compensatie per dienst)
- **Dienstlengte:** de lengte van een dienst inclusief pauze. Het verschil tussen begin- en eindtijd.
- **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.
- **Pauze*):** een aaneengesloten periode van minstens 15 minuten waarbij er geen enkele verplichting tot arbeid bestaat, waarbij de medewerker niet onder gezag staat. Pauzetijd is onbetaald en afhankelijk van de arbeidstijd tijdens een dienst:
 - Bij een arbeidstijd van meer dan 10 uur per dienst geldt een onbetaalde pauze van 45 minuten.
 - Bij een arbeidstijd van meer dan 5,5 uur, maar minder of gelijk aan 10 uur, per dienst geldt een onbetaalde pauze van 30 minuten.
 - Bij een arbeidstijd gelijk aan of korter dan 5,5 uur geldt een onbetaalde pauze van minimaal 15 minuten.

Voor medewerkers die ingezet worden als croupier gelden tijdens die dienst de volgende afwijkende afspraken:

- Na 60 minuten geldt 15 minuten hersteltijd. Deze tijd wordt gedeeltelijk ingevuld door middel van de onbetaalde pauze die hoort bij de betreffende dienstlengte. Voor het overige deel is de hersteltijd betaald en wordt de hersteltijd gerekend als contracttijd.

Compensatie voor croupiers in dienst op 31-12-2020

Voor medewerkers die op 31 december 2020 in dienst van Holland Casino waren en op dat moment werkzaam waren in de functie van croupier, geldt dat zij met ingang van 1 januari 2021 jaarlijks een volledige compensatie in tijd krijgen voor het vervallen van de doorbetaalde pauze. De compensatie daarvan wordt zo geregeld dat deze medewerkers in dienst op 31-12-2020 er niet op achteruit gaan. Deze medewerkers behouden deze compensatie zolang zij (gedeeltelijk) werkzaam blijven als croupier. Deze compensatie in tijd wordt door Holland Casino verwerkt in de dienstlengte.



Doorbetaalde pauze medewerkers ingezet bij Tafelspelen

Voor medewerkers die werkzaam zijn in de functie van casinomedewerker C, casinomedewerker D en toezichthouder tafelspelen geldt dat zij de pauze doorbetaald krijgen tijdens een croupiersdienst van minimaal 5 uur. De doorbetaalde pauze is opgenomen in de dienstlijnen en wordt in tijd aan medewerkers uitgekeerd.

Doorbetaalde pauze coördinatoren security & compliance

Voor medewerkers die in dienst zijn in de functie van coördinator security & compliance geldt dat zij in aanmerking komen voor een doorbetaalde pauze conform de pauzeregeling. De doorbetaalde pauze is opgenomen in de dienstlijnen en wordt in tijd aan medewerkers uitgekeerd.

Arbeids- en rusttijden

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

BELONING & TOESLAGEN

HOOFDSTUK 4



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 band- breedtes::

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

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(her) waardering (bijlage IV).

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.

Maandelijkse salarisbetaling

Op of rond de 27e 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 daarnaast een extra schaalstap toe.

Collectieve cao-verhogingen

- De schaalsalarissen worden per 1 april 2025 verhoogd met een nominaal bedrag van €30,- (zie bijlage I).
- De schaalsalarissen worden per 1 oktober 2025 verhoogd met 1,0%.
- De schaalsalarissen worden per 1 januari 2026 verhoogd met 1,6%.

4.2 Vakantietoelage

Elk kalenderjaar ontvang je met de salarisbetaling in mei een vakantietoelage van 8,3%. Deze toeslag wordt berekend over de door jou ontvangen maandsalarissen in de periode van juni van het voor- gaande 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 vakantietoelage die je tot de datum van uitdiensttreding hebt opgebouwd.

4.3 Winstdelingsregeling

Holland Casino kent een winstdelingsregeling. In juni van het uitkeringsjaar ontvang je 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).

Enmalige uitkering over kalenderjaar 2025

Over het kalenderjaar 2025 wordt eenmalig minimaal 1% winstdeling in juni 2026 uitgekeerd onafhankelijk van het behaalde resultaat. Voor de verdere uitvoering geldt de winstdelingsregeling zoals genoemd in deze paragraaf.

4.4 Tronc/fooieregeling

Context

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. In de cao 2021-2022 zijn hernieuwde afspraken gemaakt welke hebben geleid tot een wijziging van toekenning van het aantal tronc/fooi aandelen m.i.v. 1-1-2021 en daarnaast een wijziging van de formule die ingaat per 1-1-2022. Zowel de regeling die geldt tot en met 2021 als de regeling die ingaat per 1-1-2022 tref je in deze paragraaf aan. De Stichting Beheer Fooiengelden *Holland Casino* is de uitvoerder van de in deze cao afgesproken regeling.

Deponeren tronc-fooiën

Fooien (giften in geld (inclusief vreemde valuta) of jetons/chips inclusief plaques) die *medewerkers* met een fooi-ontvangende functie ontvangen, worden onmiddellijk gedeponerd in de fooienpot, hierna de "tronc" genoemd. Uitbetaling van de tronc-fooi vindt plaats op basis van onderstaande regeling.

Tronc-fooi aandelen

De *medewerker* die werkzaam is in een fooi-ontvangende functie, heeft recht op een tronc/fooiuitkering. Fooi-ontvangende functies zijn functies volgens onderstaande tabel. Vanaf 1 januari 2021 geldt voor alle *medewerkers* in een fooi-ontvangende functie dat zij recht hebben op 1 aandeel. De richtuitkering per aandeel is 0,75% over het *persoonlijk schaalsalaris* en een eventuele senioren- of deeltijdtoeslag. Indien een *medewerker* slechts een gedeelte van het jaar een fooi-ontvangende functie heeft uitgeoefend, ontvangt hij de uitkering naar rato over de periode waarin hij deze functie heeft uitgeoefend. De daadwerkelijke uitkering voor het aandeel wordt jaarlijks vastgesteld door de daadwerkelijke resultaten te vergelijken met de jaarnorm.



Tronc/fooi ontvangende functies

Casinomedewerker A - B - C - D
Kok A - B
Chef kok A - B
Souschef
Shiftleader Food & Beverage
Kelner
Assistant restaurantmanager
Medewerker Services
Backoffice Kassier
Shiftleader Services & Speelautomaten
Assistent Speelautomaten
Pit Boss
Game presenter
Croupier
Shiftleader Tafelspelen
Toezichthouder Tafelspelen

De norm per kalenderjaar

Aan het begin van elk kalenderjaar wordt de jaarnorm vastgesteld. De jaarnorm is de voor een kalenderjaar begrote tronc-fooi inkomsten per begrote gemiddelde fulltime equivalent (hierna 'fte') werkzaam in fooi-ontvangende functies.

Berekening tronc/fooiuitkering per jaar

Elk jaar worden de daadwerkelijke tronc-fooi opbrengsten per fte in fooi-ontvangende functies berekend. Dit vindt plaats door de daadwerkelijke tronc-fooi opbrengsten van het betreffende kalenderjaar te delen door de gerealiseerde bezetting in de vorm van het gemiddeld aantal fte in fooi-ontvangende functies over datzelfde kalenderjaar. Die daadwerkelijke tronc-fooi opbrengsten per FTE worden vergeleken met de jaarnorm. Deze verhouding bepaalt de waarde per aandeel volgens onderstaande tabel.

Werkelijkheid t.o.v. norm	Jaarlijkse tronc-fooi% voor het aandeel
110% of meer	1,25%
109% of meer	1,20%
108% of meer	1,15%
107% of meer	1,10%
106% of meer	1,05%
105% of meer	1,0%
104% of meer	0,95%
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 %
96% of minder	0,55%
95% of minder	0,50%
94% of minder	0,45%
93% of minder	0,40%
92% of minder	0,35%
91% of minder	0,30%
90% of minder	0,25%

De uitkering wordt vastgesteld op basis van de begroting en realisatie over de periode januari t/m december van een kalenderjaar. In januari van het daaropvolgende kalenderjaar wordt het uitkeringspercentage vastgesteld, uitkering vindt plaats in februari.



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 van het tronc-fooi aandeel gerekend met het laatst vastgestelde jaarlijkse uitkeringspercentage. In 2022 geldt dat wordt gerekend met het gemiddelde percentage over het kalenderjaar 2021.

Overgangsregeling

Medewerkers ingezet bij tafelspelen die op 31-12-2020 reeds 10 aandelen ontvingen, ontvangen 9 aandelen extra met een vaste waarde van 0,75% per aandeel. 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 van de 9 tronc-fooi aandelen gerekend met de vaste waarde van 0,75% per aandeel.

Als medewerker overstapt naar een andere functie, waarin structurele inzet binnen de afdeling tafelspelen niet langer onderdeel uitmaakt van de werkzaamheden, dan vervalt de aanspraak. De aanspraak kan niet op een later moment herleven.

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 V.

4.5 Wisseldiensttoeslag

Als je in (bepaalde) 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, waarna het toeslagpercentage naar boven wordt afgerond op een geheel procent, ter compensatie van het werken op feestdagen.

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:

Funcie(groep)	Hoogte toeslag
Geldverwerking	6 %
Tronc-fooiontvangende functies	20 %
Afwasser	20 %
Duty manager	20 %
Guest relations manager	20 %
Coördinator Security & Compliance	20 %
Observer Security & Compliance	20 %
Assistent Security & Compliance	25 %
Teamlead SOC	20%
Shift manager	20%

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

4.6 Compensatie nachtelijke uren

Tussen 03.00 uur en 05.00 uur

Als je werkzaam bent volgens een wisseldienstrooster en recht hebt op een wisseldiensttoeslag van 20% ontvang je voor de gewerkte uren tussen 03.00 uur en 05.00 uur een compensatie van 50% van je bruto uurloon. Je kan ervoor kiezen om de toeslag uit te laten betalen of in tijd te laten uitkeren.

Compensatie voor werken tussen 05.00 en 07.00 uur

Als je werkzaam bent in de vestiging Amsterdam West, Rotterdam, Online Casino of het SOC en recht hebt op een wisseldiensttoeslag van 20% ontvang je, vanwege de eerdere afspraak in de operatie waar 24/7 gewerkt werd, voor de gewerkte uren tussen 05.00 en 07.00 uur een compensatie van 100% van je bruto uurloon. Je kan ervoor kiezen om de toeslag uit te laten betalen of in tijd te laten uitkeren.

Tijdelijke overbruggingsmaatregel

Tot uiterlijk 1 januari 2026 geldt een overbruggingsmaatregel, waarbij de compensatie voor gewerkte uren vanaf 03.00 uur wordt vergoed in geld. Holland Casino spant zich in om de keuze voor tijd per 1 oktober 2025 mogelijk te maken. Per vestiging wordt besloten of 1 oktober haalbaar is.

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.

Bereikbaarheidstoeslag

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

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 bereikbaarheidstoeslag van 3% over je *persoonlijk schaalsalaris* en eventuele *senioren- of deeltijdtoeslag*.

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

4.8 Waarnemingstoelage

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 het volledige verschil tussen de eerste schaalstap van de salarisschaal waarin je eigen functie is ingedeeld en eerste schaalstap 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 4.4, 4.5 en/of 4.7.

Als je, anders dan op eigen verzoek, geplaatst wordt in een functie, waarvoor geen of een 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. Voor tronc-fooi geldt dat - met ingang van 1-1-2022 - wordt uitgegaan van 1/12e van de laatst ontvangen uitkering op grond van de tronc/fooieregeling.

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



Als je op het moment van de functiewijziging de pensioenleeftijd binnen 7 jaar bereikt en op dat moment een aaneengesloten periode van ten minste 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 gebruik maakt van de regeling positieve demotie kun je conform paragraaf 6.5 in aanmerking komen voor een persoonlijke toeslag. De nadere uitwerking daarvan vind je in paragraaf 6.5.

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 uitkering op grond van de winstdelingsregeling;
- Het persoonlijk schaaalsalaris;
- Uitkering op grond van tronc-fooien regeling. Vanaf 1-1-2022 enkel nog de uitkering op grond van de overgangsregeling uit de tronc-fooien regeling ten aanzien van de 9 aandelen (van toepassing op medewerkers die op 31-12-2020 10 aandelen hadden)

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;
- 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, dat onder de regeling ‘verlofsparen’ valt, 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.

VAKANTIE & VERLOF

HOOFDSTUK 5



5.1 Vakantie

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 is gelijk aan 27,5 dag) en in dagdienst of beperkte wisseldienst 209 uur (5,5 x 38 uur is gelijk aan 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 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 1e 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. Dit is bij de basis arbeidsduur in wisseldienst 144 uur en in dagdienst en beperkte wisseldienst 152 uur. Alle vakantie-uren daarboven zijn bovenwettelijk.

Kopen en verkopen van vakantie-dagen 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 het 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

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

- Nieuwjaarsdag
- 2e Paasdag
- Hemelvaartsdag
- 2e Pinksterdag
- 1e Kerstdag
- 2e Kerstdag
- Koningsdag
- Bevrijdingsdag (5 mei) eenmaal 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 2021 heb je 6 compensatie feestdagen. Bij de basis arbeidsduur is dit 43,2 uur (6 x 7,2 uur). Jij krijgt 21,6 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. 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.

Je hebt 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.

5.4 Wettelijk verlof arbeid en zorg

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

- Verschillende soorten zorgverlof (o.a. voor mantelzorgers, zie hiervoor ook de website van de Rijksoverheid)
- Geboorteverlof
- Zwangerschaps- en bevallingsverlof
- Calamiteiten- of kort verzuimverlof
- Betaald en onbetaald ouderschapsverlof
- Adoptie- of pleegzorgverlof

Gedurende het adoptieverlof en het geboorteverlof ontvang je het maandsalaris.

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.

5.6 Verlofspaarregeling

Holland Casino kent per 1 januari 2024 een verlofspaarregeling die het voor medewerkers mogelijk maakt om tot het fiscaal maximum (momenteel 100 maal de gemiddelde arbeidsduur) aan verlof te sparen. Het gespaarde verlof kan worden aangewend voor bijvoorbeeld sabbatical, scholing en ontwikkeling, zorgverlof en eerder stoppen met werken.



Voorwaarden bij deelname aan de regeling

- De gespaarde verlofuren kunnen alleen worden opgenomen in aaneengesloten blokken van minimaal zes weken.
- Je kunt alleen jouw reguliere bovenwettelijke verlof inzetten voor verlofsparen. Dit zijn alle uren die boven op de wettelijke vakantie-uren van viermaal de overeengekomen arbeidsduur komen conform artikel 5.1.
- Gedurende de looptijd van deze verlofspaarregeling geldt voor de gespaarde verlofuren geen verjaringstermijn.
- Je kunt de gespaarde verlofuren niet tussentijds laten uitbetalen. Bij uitdiensttreding worden de gespaarde verlofuren uitbetaald.
- De gespaarde verlofuren worden geïndexeerd (met toekomstige structurele cao-verhogingen en met loonstijgingen wegens beoordeling).

Proces aanvraag verlofsparen

Ieder jaar heb je aan het einde van het jaar de mogelijkheid om deel te nemen aan deze verlofspaarregeling voor de bovenwettelijke uren die je hebt opgebouwd over het lopende kalenderjaar.

Proces opname gespaard verlof

- Als je werkzaam bent volgens een wisseldienst- of beperkt wisseldienstrooster dien je voor het opnemen van de gespaarde verlofuren voor langdurig verlof voorafgaand aan de vakantieplanning voor het jaar daarop de uren aan te vragen. Hiervoor gelden dezelfde termijnen zoals vermeld in het vakantiebeleid.
- Als je werkzaam bent volgens een dagdienstrooster kan je ieder moment van het jaar een aanvraag doen voor opname van het verlof. Je bespreekt dit tijdig, in ieder geval minimaal 6 maanden voor de gekozen ingangsdatum van de verlofperiode, met je leidinggevende.
- De verlofaanvraag wordt toegewezen, tenzij voor Holland Casino een aantoonbaar zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang geldt.

DUURZAME INZETBAARHEID

HOOFDSTUK 6



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 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* 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 leidinggevenden bij gesprekken met *medewerkers* over duurzame inzetbaarheid te ondersteunen ook een mogelijkheid zijn.

6.1 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 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 boven op de DI-uren, die voor alle medewerkers gelden. Deze overgangsregeling geldt alleen zolang je vanaf deze datum ononderbroken in dienst blijft.

In de hierna afgebeelde 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	16 jaar	15 jaar	14 jaar	13 jaar	12 jaar	11 jaar	10 jaar	9 jaar	8 jaar	7 jaar	6 jaar	5 jaar	4 jaar	3 jaar	2 jaar	1 jaar
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

Je leeftijd op 1 januari 2018

Dagdienst en beperkte wisseldienst

Aantal jaren voor de pensioenleeftijd bij de basis arbeidsduur

	17 jaar	16 jaar	15 jaar	14 jaar	13 jaar	12 jaar	11 jaar	10 jaar	9 jaar	8 jaar	7 jaar	6 jaar	5 jaar	4 jaar	3 jaar	2 jaar	1 jaar
41 jaar	0,0	7,6	22,8	22,8	22,8	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	53,2	53,2	53,2	53,2	68,4	68,4	68,4
42 jaar	7,6	7,6	22,8	22,8	22,8	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	53,2	53,2	53,2	53,2	68,4	68,4	68,4
43 jaar	7,6	15,2	22,8	22,8	22,8	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	53,2	53,2	53,2	53,2	68,4	68,4	68,4
44 jaar	15,2	15,2	22,8	22,8	22,8	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	53,2	53,2	53,2	53,2	68,4	68,4	68,4
45 jaar	15,2	22,8	22,8	22,8	22,8	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	53,2	53,2	53,2	53,2	68,4	68,4	68,4
46 jaar	15,2	22,8	22,8	22,8	22,8	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	53,2	53,2	53,2	53,2	68,4	68,4	68,4
47 jaar	15,2	22,8	22,8	22,8	22,8	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	53,2	53,2	53,2	53,2	68,4	68,4	68,4
48 jaar	22,8	22,8	22,8	22,8	22,8	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	53,2	53,2	53,2	53,2	68,4	68,4	68,4
49 jaar	22,8	22,8	22,8	22,8	22,8	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	53,2	53,2	53,2	53,2	68,4	68,4	68,4
50 jaar	30,4	30,4	30,4	30,4	30,4	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	53,2	53,2	53,2	53,2	68,4	68,4	68,4
51 jaar		30,4	30,4	30,4	30,4	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	53,2	53,2	53,2	53,2	68,4	68,4	68,4
52 jaar			30,4	30,4	30,4	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	53,2	53,2	53,2	53,2	68,4	68,4	68,4
53 jaar				30,4	30,4	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	53,2	53,2	53,2	53,2	68,4	68,4	68,4
54 jaar					30,4	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	53,2	53,2	53,2	53,2	68,4	68,4	68,4
55 jaar						53,2	53,2	53,2	53,2	53,2	53,2	53,2	53,2	53,2	68,4	68,4	68,4
56 jaar							53,2	53,2	53,2	53,2	53,2	53,2	53,2	53,2	68,4	68,4	68,4
57 jaar								53,2	53,2	53,2	53,2	53,2	53,2	53,2	68,4	68,4	68,4
58 jaar									53,2	53,2	53,2	53,2	53,2	53,2	68,4	68,4	68,4
59 jaar										53,2	53,2	53,2	53,2	53,2	68,4	68,4	68,4
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

je leeftijd op 1 januari 2018



Voorbeeld 1: op 1 januari 2018 ben je 54 jaar en je werkt in de wisseldienst. Je hebt recht op 86,4 uren. Vanaf de leeftijd van 55 jaar maak je de stap naar 100,8 DI-uren.

Voorbeeld 2: op 1 januari 2018 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 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.

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;
- De 10%-regeling; en
- De 20%- regeling (vanaf 1 januari 2026 tot 1 juli 2026).

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

Spelregels 5%-regeling

- 1 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;
- 2 Je persoonlijk schaalsalaris en overige arbeidsvoorwaarden worden aangepast aan je nieuwe arbeidsduur;
- 3 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.
- 4 De volgende toeslagen worden betaald over de deeltijdtoeslag: wisseldiensttoeslag, beschikbaarheidstoeslag, tronc/fooiën uitkering, vakantietoeslag en de winstdelingsregeling.




Voorbeeld 1: je werkt nu 100% en je wil 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 wil 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

- 1 Je kunt deelnemen vanaf 10 jaar of korter voor de pensioenleeftijd;
- 2 Je persoonlijk schaalsalaris en overige arbeidsvoorwaarden worden aangepast aan je nieuwe arbeidsduur;
- 3 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;
- 4 De volgende toeslagen worden uitbetaald over de deeltijdtoeslag: wisseldiensttoeslag, beschikbaar- en bereikbaarheidstoeslag, tronc/fooiën uitkering, vakantietoeslag en de winstdelingsregeling.



Voorbeeld 1: je werkt nu 100% en je wil 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 wil 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.



Spelregels 20%-regeling

- 1** Je kunt deelnemen vanaf 3 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd en je voldoet aan de voorwaarden om deel te kunnen nemen aan de RVU-regeling zoals genoemd in artikel 6.6;
- 2** Je *persoonlijk schaalsalaris* en overige arbeidsvoorwaarden worden aangepast aan je nieuwe *arbeidsduur*;
- 3** 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 20% van het *schaalsalaris*;
- 4** De volgende toeslagen worden uitbetaald over de *deeltijdtoeslag*: wisseldiensttoeslag, beschik- en bereikbaarheidstoeslag, tronc/fooiën uitkering, vakantietoeslag en de winstdelingsregeling.
- 5** Je pensioenopbouw wijzigt niet net opzichte van je huidige pensioenopbouw.
- 6** Als je deelneemt aan de 20%-regeling is het niet meer mogelijk om (in een later stadium) gebruik te maken van de RVU-regeling in artikel 6.6.



Voorbeeld 1: je werkt nu 100% en wil 60% gaan werken. Je persoonlijke *schaalsalaris* wordt dan 60% en je toeslag 20% van het *schaalsalaris*. In totaal ontvang je dan 80% van het *schaalsalaris*. en je blijft 100% pensioen opbouwen.

Voorbeeld 2: je werkt nu 80% en je wil 60% gaan werken. Je persoonlijke *schaalsalaris* wordt dan 60% en je toeslag 10% van het *schaalsalaris*. In totaal ontvang je dan 70% van het *schaalsalaris* en je blijft 100% (behorend bij oude arbeidsduur) pensioen opbouwen.

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. Voor de 20%-regeling geldt dat je arbeidsduur ten minste 60% van de basis arbeidsduur bedraagt. Als je minder werkt of minder gaat werken dan 70% of 60% 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 drie stappen mogelijk: eerst 5%-regeling, dan 10%-regeling en daarna 20%-regeling

Je kunt eerst aan de 5%-regeling deelnemen en deze vanaf 10 jaar of korter voor de pensioenleeftijd uitbreiden naar de 10%-regeling. Vervolgens kun je, als je voldoet aan de voorwaarden, deze 3 jaar of korter voor de pensioenleeftijd uitbreiden naar de 20%-regeling.



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%.

Als je 65 jaar bent wil je je arbeidsduur verder verlagen naar 60%. Je komt in aanmerking voor de 20%-regeling. Jouw persoonlijke schaalsalaris wordt 60% en je toeslag 15% (bestaande uit 5% voor de verlaging van 70 naar 60% en de 10% toeslag die je al ontving). Je pensioen wordt opgebouwd over de arbeidsduur die je had voorafgaand aan de eerste 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.

Als je 65 jaar bent wil je je arbeidsduur verder verlagen naar 60%. Je komt in aanmerking voor de 20%-regeling. Jouw persoonlijke schaalsalaris wordt 60% en je toeslag 15% (bestaande uit 5% voor de verlaging van 70 naar 60% en de 10% toeslag die je al ontving). Aan je pensioenopbouw wijzigt niets.

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 tevoren kenbaar maken

Minimaal 3 maanden voor de gewenste ingangsdatum dien je aan je leidinggevende kenbaar te maken dat je wil deelnemen aan het generatiepact. Vervolgens dien je de aanvraag in via AFAS. 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 in de afgelopen 3 jaar je arbeidsduur hebt uitgebreid, voor deelname aan de regeling de arbeidsduur geldt die je had voorafgaand 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 wil 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 ouderdomspensioen 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.

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 deeltijd- pensioen 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. 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, 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.

6.4 Deelnemers seniorenregeling 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, beschik- en bereikbaarheidstoeslag, tronc/fooiën uitkering vakantietoeslag en de winstdelingsregeling berekend worden over de seniorentoeslag.
- De extra roostervrije dagen zijn met ingang van 1 januari 2018 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 is 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 6.3. 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 arbeids- duur 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 ten minste 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 wil nu 75% gaan werken. Voor deze arbeidsduurvermindering krijg je op basis van het generatiepact 2,5% toeslag.

Je persoonlijke schaalsalaris wordt 75% en je totale toeslag wordt 7,81%. Je totale salaris is dan 82,81% van het schaalsalaris.

Voorbeeld 2: je werkt nu 80% en hebt al een toeslag van 5,31%. Je wil nu 70% gaan werken. Voor deze arbeidsduurvermindering 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 schaalsalaris 70% wordt en je toeslag 10%. Je totale salaris is dan 80% van het schaalsalaris.

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

6.5 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 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 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 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

Indien je gebruik maakt van de regeling positieve demotie, kom je niet in aanmerking voor de regeling generatiepact in paragraaf 6.3 en/of seniorenregeling in paragraaf 6.4. en omgekeerd.

6.6 Vervroegde uittreding (rvu)

Uitgangspunt van deze regeling is dat je uit dienst gaat en *Holland Casino* jou een eenmalige bruto uitkering betaalt of deze uitkering maandelijks aan jou betaalt. De hoogte van deze eenmalige of maandelijkse uitkering is gekoppeld aan het bedrag van de maandelijkse drempelvrijstelling RVU (voor een fulltime dienstverband), zoals dat geldt op 1 januari van het jaar waarin je uit dienst gaat. Voor de berekening van jouw totale uitkering wordt uitgegaan van de periode gelegen tussen de datum van uitdiensttreding en de datum waarop je de voor jou geldende AOW-leeftijd bereikt, waarbij een afronding op hele maanden naar boven plaatsvindt.

Voorwaarden RVU-regeling geldend tot 1 januari 2026

Holland Casino kent een tijdelijke regeling op basis van de wettelijke regeling voor vervroegde uittreding. Deze regeling geldt tot 1 januari 2026: dat wil zeggen dat medewerkers, die gebruik willen maken van deze regeling, uiterlijk 1 januari 2026 uit dienst moeten zijn. Bovendien mogen medewerkers op het moment van deelname aan de regeling niet langer dan 3 jaar verwijderd zijn van de voor hen geldende AOW-leeftijd.

- Je kunt deelnemen vanaf 3 jaar of korter voor de voor jou geldende AOW-leeftijd;
- Je komt in aanmerking voor de eenmalige of maandelijkse uitkering indien je volledig uit dienst gaat;
- Je bent gedurende 15 jaar voorafgaand aan jouw uitdiensttreding onafgebroken werkzaam geweest in een (beperkt) wisseldienstrooster bij *Holland Casino*. Dienstjaren gewerkt in een ploegen- of wisseldienstrooster bij een andere werkgever, direct voorafgaand aan het dienstverband bij *Holland Casino*, worden daarvoor meegeteld. Voorwaarde hierbij is dat dit rooster vergelijkbaar is met het werken in een (beperkt) wisseldienstrooster bij *Holland Casino*;
- Je bent niet volledig arbeidsongeschikt;
- Je dienstverband wordt per de eerste van de maand beëindigd en je bent uiterlijk op 1 januari 2026 uit dienst;
- Je hebt de keuze uit een eenmalige uitkering of maandelijkse uitkering; je voorkeur geef je aan bij jouw aanvraag voor deelname aan de regeling;
- Uitbetaling van de eenmalige uitkering vindt plaats met de eindafrekening in de maand na uitdiensttreding.
- Uitbetaling van de maandelijkse uitkering vindt plaats op of rond de 27ste van iedere maand op het door jou opgegeven bankrekeningnummer. Als je komt te overlijden zal de resterende uitkering in één keer worden uitbetaald aan je nabestaanden. Wat onder nabestaanden wordt verstaan lees je in artikel 8.5.



Voorbeeld 1: Je bereikt op 20 november 2028 de AOW-leeftijd. Je treedt uit dienst op 1 december 2025. De periode tussen de datum uit dienst en het bereiken van de AOW-leeftijd is: 35 maanden en 20 dagen. Afgerond naar boven is dit 36 maanden. Het bedrag drempelvrijstelling RVU bedraagt in 2025: 2273 euro per maand. De uitkering bedraagt dan 36×2273 euro = 81.828 euro bruto. Heb je een arbeidsovereenkomst voor 50% (18 uur) dan is de uitkering: 50% van 36×2273 euro = 40.914 euro bruto.

Voorbeeld 2: Je bereikt op 20 november 2027 de AOW-leeftijd. Je treedt uit dienst op 1 maart 2026. De periode tussen de datum uit dienst en het bereiken van de AOW-leeftijd is: 20 maanden en 20 dagen. Afgerond naar boven is dit 21 maanden. Op basis van het bedrag drempelvrijstelling RVU in 2025* bedraagt de uitkering: 21×2273 = 47.733 euro bruto.

*Daar de uitdiensttredingsdatum ligt in 2026 zal de werkelijke uitkering op basis van het bedrag dat geldt in 2026 worden vastgesteld.

Voorwaarden RVU-regeling geldend vanaf 1 januari 2026

Holland Casino kent een nieuwe tijdelijke regeling op basis van de nieuwe wettelijke RVU-regeling, die ingaat per 1 januari 2026. Deze regeling heeft een looptijd tot 1 juli 2026 en loopt derhalve af op 30 juni 2026. In deze nieuwe regeling gelden onderstaande voorwaarden, tenzij nieuwe wetgeving anders voorschrijft.

- Je kun deelnemen vanaf 3 jaar of korter voor de voor jou geldende AOW-leeftijd;
- Als je deelneemt aan de 20%-regeling van het Generatiepact zoals genoemd in artikel 6.3. kun je niet deelnemen aan de RVU-regeling;
- Je komt in aanmerking voor de eenmalige of maandelijkse uitkering indien je volledig uit dienst gaat;

- Je bent gedurende 20 jaar voorafgaand aan jouw uitdiensttreding onafgebroken werkzaam geweest in een (beperkt) wisseldienstrooster bij Holland Casino. Dienstjaren gewerkt in een ploegen- of wisseldienstrooster bij een andere werkgever, direct voorafgaand aan het dienstverband bij Holland Casino, worden daarvoor meegeteld. Voorwaarde hierbij is dat dit rooster vergelijkbaar is met het werken in een (beperkt) wisseldienstrooster bij Holland Casino;
- Je bent niet volledig arbeidsongeschikt;
- Je dienstverband wordt per de eerste van de maand beëindigd en je bent uiterlijk op 1 juli 2026 uit dienst;
- Je hebt de keuze uit een eenmalige uitkering of een maandelijkse uitkering. Je geeft je voorkeur aan bij jouw aanvraag voor deelname aan de regeling;
- Uitbetaling van de eenmalige uitkering vindt plaats met de eindafrekening in de maand na uitdiensttreding;
- Uitbetaling van de maandelijkse uitkering vindt plaats op of rond de 27ste van iedere maand op het door jou opgegeven bankrekeningnummer. Als je komt te overlijden zal de resterende uitkering in één keer worden uitbetaald aan je nabestaanden. Wat onder nabestaanden wordt verstaan lees je in artikel 8.5.

Parttime medewerkers en gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerkers

Werk je vóórdat je uitdienst treedt in deeltijd, dan heb je recht op deze uitkering naar rato van je overeengekomen arbeidsduur. Uitbreidingen van je arbeidsduur binnen 2 jaar vóór deelname aan deze regeling worden buiten beschouwing gelaten bij de berekening van de hoogte van de eenmalige uitkering. Dit houdt in dat als je binnen 2 jaar voor de datum uitdiensttreding je arbeidsduur hebt uitgebreid, voor de berekening van je uitkering de arbeidsduur geldt die je had 2 jaar voor de datum van uitdiensttreding.

Ben je voor de datum dat je uit dienst gaat gedeeltelijk arbeidsongeschikt, dan heb je recht op een uitkering voor het deel dat je arbeidsongeschikt bent.

Minimaal 3 maanden van tevoren kenbaar maken

Minimaal 3 maanden voor de gewenste datum van uitdiensttreding dien je aan je leidinggevende kenbaar te maken dat je wil deelnemen aan deze regeling. Vervolgens dien je de aanvraag in via AFAS. Holland Casino streeft ernaar om binnen 3 weken te reageren.

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 heeft iedere medewerker de beschikking over een DI-budget (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 opleidings- aanbod 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 regio-casinomanager of de directeur van jouw afdeling (HK) stelt, na advies van jouw leidinggevende en de regiomanager HR, de vergoeding vast. De richtlijnen hiervoor zijn:
 - 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 regiomanager HR 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 Duurzaam inzetbaarheidsbudget (di-budget)

Holland Casino kent jou jaarlijks op 1 januari een DI-budget toe van 500 euro, mits je op 1 januari van dat jaar in dienst bent.

Als je in de loop van dat kalenderjaar in dienst treedt: je ontvangt 500 euro als je in de loop van de eerste 6 maanden van het kalenderjaar in dienst treedt. Als je in de loop van de tweede helft van het kalenderjaar in dienst treedt ontvang je 250 euro.

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 DI-budget 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.

Je kunt het budget opsparen tot maximaal 2.500 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 2.500 euro overschrijdt, komt het meerdere te vervallen. Je hebt geen recht op uitbetaling van niet besteed DI-budget.

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

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

6.9 Loopbaanvertrekregeling

Duurzame inzetbaarheid is een verantwoordelijkheid van jou en Holland Casino samen. Jij maakt hierin keuzes en Holland Casino ondersteunt. Naarmate je langer in dienst bent van Holland Casino kan de drempel om de overstap te maken naar een andere werkgever/eigen ondernemerschap op een ander terrein dan je eigen expertise hoog zijn. Een financiële tegemoetkoming kan die drempel wellicht verlagen.

Deze regeling is bedoeld om jou onder bepaalde voorwaarden een financiële ondersteuning te bieden ingeval je kiest voor een loopbaan buiten jouw expertise en buiten Holland Casino.

Voorwaarden

1. Als je 15 jaar of langer aaneengesloten in dienst bent van Holland Casino op het moment van uitdiensttreding, kun je in aanmerking komen voor de loopbaanvertrekregeling en deze aanvragen. Je zegt het dienstverband dan zelf op;
2. Om in aanmerking te komen voor deze regeling moet je, vanwege een door jou gewenste loopbaan- switch,

begeleid zijn door het loopbaancentrum én samen met de loopbaancoach een plan van aanpak voor een loopbaanswitch hebben opgesteld. Van een loopbaanswitch is sprake indien je kiest om werkzaam te zijn binnen een andere expertise bij óf een andere werkgever óf als eigen ondernemer;

3. Nadat het loopbaanplan is opgesteld kun je dit voorleggen aan het loopbaancentrum. Het loopbaancentrum toetst of jouw plan voldoet aan de voorwaarden van deze regeling (1 t/m 2);
4. De beëindigingsvergoeding bedraagt 30% van de beëindigingsvergoeding conform art 5.1 t/m 5.3 van het Sociaal Plan 2023-2026;
5. De vergoeding op basis van de loopbaanvertrekregeling is nooit hoger dan 30% van de inkomensderving tot aan de bij Holland Casino geldende pensioenleeftijd;
6. Indien je gebruik maakt van de seniorenregeling/ generatiepact of positieve demotie kom je niet in aanmerking voor de regeling; met uitzondering van de situatie waarin je vóór 1 januari 2019 deelneemt of hebt gekozen voor deelname aan een van deze regelingen. In dat geval kun je gedurende 2019 en 2020 toch een beroep doen op de loopbaanvertrekregeling onder de voorwaarden zoals genoemd in deze regeling;
7. Als je gebruik hebt gemaakt van de loopbaanvertrekregeling kun je opnieuw bij HC solliciteren. Ingeval je weer in dienst treedt binnen 3 jaar na einde dienstverband kan dat alleen na terugbetaling van de ontvangen vergoeding die je op grond van de loopbaanvertrekregeling hebt ontvangen;
8. Als je uit dienst gaat en na verloop van tijd blijkt dat de beoogde loopbaanswitch anders uitpakt dan verwacht, kun je tot 2 jaar na uitdiensttreding een beroep doen op ondersteuning door het loopbaancentrum.

PENSIOEN

HOOFDSTUK 7



7.1 Pensioenregeling

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

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.

De pensioenregeling wordt uitgevoerd door de Stichting Algemeen Pensioenfonds Stap (STAP), binnen de Pensioenkring Holland Casino. In het pensioenreglement van de Pensioenkring Holland Casino staan de rechten en plichten van de werkgever en de werknemers. Voor onderdelen van de pensioenregeling waarin deze cao niet voorziet gelden de bepalingen in het pensioenreglement.

7.2 Karakteristieken

Holland Casino kent een pensioenregeling met de volgende karakteristieken:

- Het is een premieovereenkomst in de vorm van een solidaire premieregeling met solidariteitsreserve;
- De pensioengrondslag is het *pensioeninkomen*, verminderd met de franchise;
- Het *pensioeninkomen* is gedefinieerd in [hoofdstuk 1](#)¹ van deze cao en bedraagt maximaal het wettelijk toegestane *pensioeninkomen* (in 2025: 137.800,00 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 2025: 18.475,00 euro;
- De pensioenopbouw vangt aan op de dag dat je in dienst treedt maar niet eerder dan de eerste van de maand waarin je 18 jaar wordt;
- De pensioenrichtleeftijd is 68 jaar;
- De *pensioenleeftijd* is de eerste dag van de maand volgend op die waarin de AOW-gerechtigde leeftijd is bereikt;
- De ambitie voor de pensioenregeling komt uit op 60% van de gemiddelde pensioengrondslag (in de mediaan op basis van de DNB-scenario-set voor de 27-jarige deelnemer);

- Er geldt een solidariteitsreserve met als doel het voorkomen/beperken van dalen van uitkeringen van gepensioneerden en voorkomen van negatief vermogen (bij opheffen van de leenrestrictie. Dit is ter besluitvorming door Stap voor Pensioenkring Holland Casino);
- Er is een *partnerpensioen*², tijdelijk partnerpensioen en *wezenpensioen*³ op risicobasis verzekerd. Het eventuele partnerpensioen dat is opgebouwd tot 1 januari 2021 blijft ongewijzigd;
- Bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid heb je recht op (gedeeltelijke) vrijstelling van premiebetaling. Daarnaast heb je recht op een arbeidsongeschiktheidspensioen;
- Deze pensioenregeling geldt ook voor jou als je op 30 april 2025 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. De toetsing van de premie en de ambitie vindt vanuit wetgeving elke 5 jaar plaats door de sociale partners. De eerste toets vindt plaats op 1 mei 2026 en vervolgens vanaf dat moment elke 5 jaar.

7.4 Werknemersbijdrage

Als je deelneemt aan de pensioenregeling ben je jaarlijks een bijdrage verschuldigd van 7% van de voor jou vastgestelde (parttime) pensioengrondslag. Deze bijdrage wordt in 12 termijnen ingehouden bij de maandelijkse salarisuitbetaling.

7.5 Verhoging pensioen

De verhoging van het pensioenvermogen en de pensioenuitkering is direct afhankelijk van de beleggingsresultaten. De rendementen worden toebedeeld op basis van een staffel die afhankelijk is van leeftijd en wordt vastgesteld door het pensioenfonds Stap.

7.6 Partner- en wezenpensioen

Het op risicobasis verzekerde levenslange partnerpensioen is 20% van het gemiddelde

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

pensioengevende salaris van de afgelopen 5 jaar voor het overlijden. Als de partner de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt ontvangt hij/zij een aanvullende tijdelijke uitkering (tot de AOW-gerechtigde leeftijd van de partner) ter hoogte van 25% van de (wettelijke) Anw-uitkering (in 2025 is 25% van de ANW-uitkering: € 5.089).

Het op risicobasis verzekerde wezenpensioen bedraagt 10% van het gemiddelde pensioengevende salaris van de afgelopen 5 jaar voor het overlijden per wees, tot de wees de 25-jarige leeftijd heeft bereikt.

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 het pensioenvermogen. De verzekering van het partnerpensioen blijft behouden zolang er premievrijstelling is voor pensioenvermogen wegens arbeidsongeschiktheid.

7.8 Flexibiliteit

De pensioenregeling kent keuzemogelijkheden voor jouw pensioen:

- Deeltijdpensioen;
- Je pensioen eerder of later laten ingaan dan je AOW-datum;
- Een deel van het pensioenvermogen gebruiken voor partnerpensioen na overlijden;
- Eerst tijdelijk een hoger pensioen en daarna levenslang een lager pensioen ontvangen.

De precieze mogelijkheden en voorwaarden staan in het pensioenreglement van de Collectiviteitkring Holland Casino van Pensioenfonds Stap. In de pensioenplanner van Pensioenfonds Stap vind je meer persoonlijke informatie over de keuzemogelijkheden voor jouw pensioen.

7.9 Interne waardeoverdracht opgebouwde pensioenaanspraken

Transitieplan

Sociale partners hebben de afspraken over de transitie naar de nieuwe pensioenregeling vastgelegd in het transitieplan. Dit transitieplan is in te zien op de website van het pensioenfonds.

Invaren

Heb je pensioenaanspraken opgebouwd binnen de vorige pensioenregeling? Dan zijn die pensioenaanspraken omgezet in een persoonlijk pensioenvermogen binnen de nieuwe regeling, het zogenaamde invaren.

Voor de waardering van de opgebouwde en ingegane pensioenen is gebruik gemaakt van de standaardmethode. De bij transitie noodzakelijke buffers zijn gevuld vanuit het fondsvermogen, waarna het restant van het fondsvermogen is toebedeeld aan de persoonlijke pensioenvermogens.

Compensatie

In de nieuwe pensioenregeling is niet langer sprake van een doorsneepremie. De afschaffing van de doorsneepremie is nadelig voor een gedeelte van de deelnemers. Sociale partners hebben ervoor gekozen hen hiervoor te compenseren door het toekennen van een eenmalige compensatie bij transitie. De hoogte van die compensatie was afhankelijk van de dekkingsgraad op het transitiemoment.

VOORZIENINGEN

HOOFDSTUK 8



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 ziektedag 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 ziektedag 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.

Ingeval aan jou een vervroegde IVA-uitkering wordt toegekend (zoals bedoeld in de WIA) dan heb je recht op een aanvulling op deze uitkering tot 100% van je laatstverdiende maandsalaris gedurende het tweede ziektejaar. Dit geldt alleen als je op de eerste ziektedag 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 voortzetting 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 jouw werkzaamheden aan te bieden waarmee je een maandsalaris kan verdienen dat ten minste 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 er volgens het UWV sprake is van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid, in de zin van de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), kom je in aanmerking voor (gedeeltelijke) premievrije voortzetting van je pensioenopbouw. Voor meer informatie 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 te kunnen uitoefenen. 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.



8.4 Wettelijke wga-premie en wga-hiaatverzekering

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

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

ARBEIDS- VERHOUDINGEN

HOOFDSTUK 9



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 in geval 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 vakbondswerkzaamheden

Werkgeversbijdrage

Holland Casino verstrekt tijdens de looptijd van deze cao aan de vakbonden gezamenlijk een bijdrage per medewerker conform de in dat kalenderjaar geldende AAVN-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 750 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 vestigingsleden van de OR.

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;
- 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 urenbank 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 Protocolaire afspraken conform onderhandelingsresultaat 2025

Studieafpraak nachtelijke uren

Wij begrijpen dat werken na 03.00 uur voor medewerkers als belastend wordt ervaren. Tegelijkertijd erkennen wij dat dit mede afhankelijk is van de bezetting en de omvang van de plangroep. Voor de betreffende vestigingen waar na 03.00 uur wordt gewerkt, zal daarom in september overleg plaatsvinden tussen lokaal (HR) management, een kaderlid en een vertegenwoordiger van de ondernemingsraad om gezamenlijk te verkennen hoe de situatie voor de medewerkers verbeterd kan worden. Tevens worden in dit overleg de effecten van de vergoeding van de nachtelijke uren meegenomen. De uitkomsten van deze overleggen zullen tijdens periodiek vakbondsoverleg, en indien van toepassing met de Ondernemingsraad, worden besproken en beoordeeld. Partijen zullen zich inspannen om tot een resultaat te komen.

Nadere invulling begrip zwaar werk RVU

De RVU-regeling wordt verlengd voor de looptijd van deze cao binnen de kaders van de nieuwe wetgeving per 1 januari 2026. Waarbij het onder andere aan de werkgever en vakbonden is om vast te stellen welke functies vallen onder zwaar werk op basis van objectieve criteria. Deze vaststelling zal ter validatie worden voorgelegd aan TNO conform de afgesproken regelgeving. *Holland Casino* en de vakbonden zullen gedurende de looptijd van de cao nadere invulling geven aan het begrip 'zwaar werk' zoals gedefinieerd in de nieuwe RVU-wetgeving en de daarbij behorende functies.

Aldus overeengekomen op

Holland Casino N.V.

Namens deze:

Vakbond FNV

Namens deze:

Vakbond De Unie

Namens deze:

BIJLAGEN

HOOFDSTUK 10



Bijlage I - Salarisschalen per maand

Bruto bedragen bij *basis arbeidsduur*

Schalen per 1 april 2025 Verhoging: € 30,00

Schaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	2.394,95	2.451,13	2.485,85	2.555,85	2.665,98	2.802,72	3.003,29	3.170,97	3.406,26	3.715,93	4.160,32
2	2.442,42	2.514,75	2.567,72	2.657,99	2.782,93	2.935,40	3.145,54	3.342,28	3.592,51	3.927,10	4.378,18
3	2.489,84	2.578,43	2.649,56	2.760,17	2.899,86	3.068,01	3.287,77	3.513,64	3.778,80	4.138,27	4.596,05
4	2.537,26	2.642,15	2.730,96	2.862,57	3.016,50	3.200,99	3.429,55	3.685,91	3.966,65	4.352,58	4.817,82
5	2.584,72	2.705,20	2.813,07	2.964,29	3.134,49	3.333,91	3.572,66	3.856,13	4.153,87	4.565,53	5.038,93
6	2.632,13	2.768,98	2.894,46	3.066,70	3.250,46	3.466,17	3.714,37	4.028,40	4.341,05	4.779,17	5.259,33
7	2.679,54	2.832,70	2.977,18	3.168,43	3.367,81	3.599,05	3.856,13	4.200,66	4.528,89	4.992,11	5.476,34
8	2.726,97	2.896,45	3.058,53	3.270,82	3.484,48	3.731,33	3.999,20	4.372,23	4.716,08	5.205,72	5.692,70
9	2.774,41	2.960,21	3.140,61	3.373,26	3.601,78	3.864,28	4.141,64	4.543,15	4.903,93	5.415,29	5.909,73
10			3.222,67	3.474,96	3.718,46	3.997,21	4.283,39	4.714,72	5.090,47	5.625,56	6.126,75
11				3.577,38	3.835,78	4.129,48	4.425,82	4.887,00	5.277,61	5.834,42	6.344,48
12					3.952,43	4.263,02	4.567,52	5.058,57	5.462,12	6.044,72	6.560,80
13						4.394,61	4.710,64	5.229,47	5.645,89	6.252,92	6.777,83
14							4.852,42	5.398,37	5.829,70	6.462,46	6.994,16
15									6.014,20	6.672,04	7.211,21
16											7.428,21

Schalen per 1 oktober 2025 Verhoging: 1,00%

Schaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	2.418,90	2.475,64	2.510,71	2.581,41	2.692,64	2.830,75	3.033,32	3.202,68	3.440,32	3.753,09	4.201,92
2	2.466,84	2.539,90	2.593,40	2.684,57	2.810,76	2.964,75	3.177,00	3.375,70	3.628,44	3.966,37	4.421,96
3	2.514,74	2.604,21	2.676,06	2.787,77	2.928,86	3.098,69	3.320,65	3.548,78	3.816,59	4.179,65	4.642,01
4	2.562,63	2.668,57	2.758,27	2.891,20	3.046,67	3.233,00	3.463,85	3.722,77	4.006,32	4.396,11	4.866,00
5	2.610,57	2.732,25	2.841,20	2.993,93	3.165,83	3.367,25	3.608,39	3.894,69	4.195,41	4.611,19	5.089,32
6	2.658,45	2.796,67	2.923,40	3.097,37	3.282,96	3.500,83	3.751,51	4.068,68	4.384,46	4.826,96	5.311,92
7	2.706,34	2.861,03	3.006,95	3.200,11	3.401,49	3.635,04	3.894,69	4.242,67	4.574,18	5.042,03	5.531,10
8	2.754,24	2.925,41	3.089,12	3.303,53	3.519,32	3.768,64	4.039,19	4.415,95	4.763,24	5.257,78	5.749,63
9	2.802,15	2.989,81	3.172,02	3.406,99	3.637,80	3.902,92	4.183,06	4.588,58	4.952,97	5.469,44	5.968,83
10			3.254,90	3.509,71	3.755,64	4.037,18	4.326,22	4.761,87	5.141,37	5.681,82	6.188,02
11				3.613,15	3.874,14	4.170,77	4.470,08	4.935,87	5.330,39	5.892,76	6.407,92
12					3.991,95	4.305,65	4.613,20	5.109,16	5.516,74	6.105,17	6.626,41
13						4.438,56	4.757,75	5.281,76	5.702,35	6.315,45	6.845,61
14							4.900,94	5.452,35	5.888,00	6.527,08	7.064,10
15									6.074,34	6.738,76	7.283,32
16											7.502,49

Bijlage I - Salarisschalen per maand

Bruto bedragen bij *basis arbeidsduur*

Schalen per 1 januari 2025 Verhoging: 1,60%

Schaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	2.457,60	2.515,25	2.550,88	2.622,71	2.735,72	2.876,04	3.081,85	3.253,92	3.495,37	3.813,14	4.269,15
2	2.506,31	2.580,54	2.634,89	2.727,52	2.855,73	3.012,19	3.227,83	3.429,71	3.686,50	4.029,83	4.492,71
3	2.554,98	2.645,88	2.718,88	2.832,37	2.975,72	3.148,27	3.373,78	3.605,56	3.877,66	4.246,52	4.716,28
4	2.603,63	2.711,27	2.802,40	2.937,46	3.095,42	3.284,73	3.519,27	3.782,33	4.070,42	4.466,45	4.943,86
5	2.652,34	2.775,97	2.886,66	3.041,83	3.216,48	3.421,13	3.666,12	3.957,01	4.262,54	4.684,97	5.170,75
6	2.700,99	2.841,42	2.970,17	3.146,93	3.335,49	3.556,84	3.811,53	4.133,78	4.454,61	4.904,19	5.396,91
7	2.749,64	2.906,81	3.055,06	3.251,31	3.455,91	3.693,20	3.957,01	4.310,55	4.647,37	5.122,70	5.619,60
8	2.798,31	2.972,22	3.138,55	3.356,39	3.575,63	3.828,94	4.103,82	4.486,61	4.839,45	5.341,90	5.841,62
9	2.846,98	3.037,65	3.222,77	3.461,50	3.696,00	3.965,37	4.249,99	4.662,00	5.032,22	5.556,95	6.064,33
10			3.306,98	3.565,87	3.815,73	4.101,77	4.395,44	4.838,06	5.223,63	5.772,73	6.287,03
11				3.670,96	3.936,13	4.237,50	4.541,60	5.014,84	5.415,68	5.987,04	6.510,45
12					4.055,82	4.374,54	4.687,01	5.190,91	5.605,01	6.202,85	6.732,43
13						4.509,58	4.833,87	5.366,27	5.793,59	6.416,50	6.955,14
14							4.979,36	5.539,59	5.982,21	6.631,51	7.177,13
15									6.171,53	6.846,58	7.399,85
16											7.622,53

Bijlage II - Overzicht bloed- en aanverwanten

	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 eenzelfde 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 waartussen 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

	Arbeidstijdenwet	Aanvullende afspraak roosterhandboek
Definities	<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 dienstlijnenplan, inclusief pauze; verschil tussen begin- en eindtijd. • Contracttijd: de hoeveelheid 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.
Minimum rusttijden	<ul style="list-style-type: none"> • Dagelijks minimaal onafgebroken: 11 uur per 24 uur (1x per 7 x 24 uur 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 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur). • Minimum rust na een reeks met 3 of meer nachtdiensten: 46 uur. 	
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 VR 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 7.4 uur.

	Arbeidstijdenwet	Aanvullende afspraak roosterhandboek
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 inkorting 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 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 (oplopend voor deeltijders; zie paragraaf 4.3.1).

	Arbeidstijdenwet	Aanvullende afspraak roosterhandboek
Pauzetijden	<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"> • Voor medewerkers die ingezet worden op een croupierdienst gelden tijdens die dienst de volgende afwijkende afspraak: • Na 60 minuten werken heb je recht op 15 minuten hersteltijd. Deze tijd is betaald en hersteltijd wordt gerekend als contracttijd. • Doorbetaalde pauze medewerkers ingezet bij Tafelspelen • Voor medewerkers die werkzaam zijn in de functie van casinomedewerker C, casinomedewerker D en toezichthouder tafelspelen geldt dat zij de pauze doorbetaald krijgen tijdens een croupiersdienst van minimaal 5 uur. • Compensatie voor croupiers in dienst op 31-12-2020. Voor medewerkers die op 31 december 2020 in dienst van Holland Casino waren en op dat moment werkzaam waren in de functie van croupier geldt dat zij met ingang van 1 januari 2021 jaarlijks een volledige compensatie in tijd krijgen voor het vervallen van de doorbetaalde pauze. De compensatie van de onbetaalde pauze wordt zo geregeld dat deze medewerkers in dienst op 31 december 2020 er niet op achteruit gaan. Deze medewerkers behouden deze compensatie zolang zij (gedeeltelijk) werkzaam blijven als croupier. Deze compensatie in tijd wordt door Holland Casino verwerkt in de dienstlengte • Doorbetaalde pauze coördinatoren security & compliance. Voor medewerkers die in dienst zijn in de functie van coördinator security & compliance geldt dat zij in aanmerking komen voor een doorbetaalde pauze conform de pauseregeling.
Pauze bij alleen arbeid	<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. 	

Bijlage IV - Bezwaar- en beroepsprocedure functie(her)waardering

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 AAVN-functiewaarderingsdeskundige.

3. Procedure

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

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 regiomanager HR 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 regiomanager HR informeert de medewerker omtrent de beroepsprocedure en controleert de invulling van het formulier.
2. De regiomanager HR 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 regiomanager HR 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 AAVN 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 regiomanager HR dient gelijktijdig middels een afschrift van het beroep te worden geïnformeerd. De vakorganisatie stelt de AAVN binnen een maand, nadat het beroep is voorgelegd, op de hoogte. Het beroep wordt binnen drie maanden na kennisgeving aan de AAVN behandeld door een functiewaarderingsdeskundige van de betreffende vakorganisatie en een functiewaarderingsdeskundige van de AAVN. De AAVN-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 regiomanager HR) 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 AAVN 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 regiomanager HR) 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 V – Statuten stichting beheer fooiengelden holland casino

STATUTEN VAN STICHTING BEHEER FOOIENGELDEN HOLLAND CASINO, GE-VESTIGD 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 fooientvangende 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 zomede 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.
- 4.4 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.
- 4.5 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*.
- 4.6 Niet actief belegde gelden van de stichting worden gestort op een of meer te harer name staande (post)bankrekeningen.
- 4.7 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 uitkerings- gerechtigden 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.
- 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:

- a. door vrijwillig aftreden;
- b. door overlijden;
- c. door ontslag verleend door degene die hem heeft benoemd;
- d. 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 medebestuurder 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.

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 eenieder 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 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 VI - Protocol werkgeversbijdrage

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 AAVN-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.



HOLLAND
CASINO

