

AANVULLENDE AFSPRAKEN OP HET CAO-AKKOORD VAN 13 JUNI 2017

In aanvulling op het cao-akkoord van 13 juni 2017 hebben partijen in de periode van 3 juli t/m 8 september de volgende aanvullende afspraken gemaakt.

1. Arbeidsduur

De volgende wijzigingen gaan in per 1 januari 2018:

- Voor wisseldienst wordt de arbeidsduur 36 uur zonder ERV-dagen.
 - De gemiddelde dienstlengte in een masterrooster/VGR is 7,4 uur. In een masterrooster betekent dit gegarandeerd 6 blanco (roostervrije) dagen in je rooster. Bij VGR kan dit per medewerker verschillen afhankelijk van de diensten die je kiest.
 - Ter compensatie van het vervallen van de opbouw van vakantierechten óver de ERV-dagen krijgt de medewerker die nu ERV-dagen heeft (wisseldienst en een contract van 50% of groter) en vóór 1 januari 2018 in dienst is 5 extra vakantie-uren.
- Voor dagdienst wordt de arbeidsduur 38 uur zonder ADV-dagen.
- Voor beperkte wisseldienst blijft de arbeidsduur 38 uur (huidige situatie).
- Medewerkers in de dagdienst en beperkte wisseldienst krijgen de mogelijkheid om 40 uur te werken tegen 105,5% salaris.

2. Urensystematiek

Vanaf 1 januari 2018 geldt voor alle medewerkers de urensystematiek:

- Het maximale plus- en minsaldo is 54 uur.
- Ruilingen gaan ook voor masterrooster via de urensystematiek.
- Voor dagdienst is de urensystematiek nieuw. Samen met je leidinggevende stel je een werkpatroon vast. Bij 38 uur kan dat bijvoorbeeld zijn dat je één keer in de vier weken een blanco (roostervrije) dag hebt of één keer in de twee weken een halve blanco dag. Dit leggen we vast in 'ons Rooster'. Je kunt daarna zelf wijzigingen aanbrengen. Je leidinggevende dient deze goed te keuren.
- De urensystematiek kent geen vast afrekenmoment. Een tussentijds uitbetaling van je plusuren is mogelijk als je verwacht dat je je plusuren in de komende drie maanden niet in tijd kunt compenseren. Hier moeten zowel jij als je leidinggevende mee instemmen.

3. Duurzame inzetbaarheid

- De senioren dagen die vanaf 1 januari 2018 gelden hebben we omgezet naar uren. We noemen ze vanaf dan duurzame inzetbaarheidsuren (DI-uren) De nieuwe tabellen vind je in bijlage I. We verwerken de uren voortaan direct in je te werken uren (contracturen).
 - De bepaling dat je op je 50^e in dienst moet zijn bij Holland Casino met een contract voor onbepaalde tijd om in aanmerking te komen voor senioren dagen komt te vervallen. Dit betekent dat de medewerkers die op basis van deze regel nu geen senioren dagen hebben, deze vanaf 1 januari 2018 krijgen toegekend op basis van de nieuwe regeling.
- Het Generatiepact gaat in vanaf 1 januari 2018.
 - Het Generatiepact heeft als doel om de arbeidsmarkt vlot te trekken voor jongeren en daarbij een zo groot mogelijk aandeel van de huidige generatie oudere medewerkers voor het arbeidsproces te behouden. Als oudere werknemer kun je korter gaan werken waardoor je werkbelasting afneemt en je hersteltijd toeneemt. Daardoor vergroot je de kansen om in betere gezondheid en fitter je pensioenleeftijd te halen en ook daarna nog een betere gezondheid te hebben. Je

inkomensachteruitgang als gevolg van de verkorte arbeidsduur compenseren we gedeeltelijk. De oudere medewerkers die ervoor kiezen minder te gaan werken, creëren op deze wijze ruimte in de formatie voor de instroom en doorstroom van jongeren.

- o Holland Casino zal halfjaarlijks monitoren hoeveel fte's zij in vaste dienst heeft in de leeftijdscategorie 35- en 50+, waarbij de doelstelling is dat het aantal fte's in vaste dienst in de categorie 35- toeneemt en in de categorie 50+ afneemt. Daarover heeft Holland Casino periodiek overleg met de vakbonden.
- o We hebben de aanvraagtermijn verkort tot 3 maanden. Vanaf eind september kun je de nieuwe regeling aanvragen. In bijlage II vind je de belangrijkste spelregels.
- o Tot 1 januari 2018 kun je nog deelnemen aan de regeling gesubsidieerde deeltijd. Dan behoud je na 1 januari 2018 de toeslag die jou op basis daarvan is toegekend.
- Het loopbaanbudget start vanaf 1 januari 2018 met 750 euro. Daarna kennen we elk jaar 500 euro extra toe. Je kunt dit opsparen tot maximaal 1.500 euro. De voorwaarden voor besteding werken we na de zomer verder uit. Het uitgangspunt daarbij is dat binnen de geldende fiscale regels medewerkers zoveel mogelijke individuele vrijheid hebben. In 2017 kunnen medewerkers die in het kader van loopbaanontwikkeling budget nodig hebben dit aanvragen via HR. Daarnaast is in 2017 de loopbaancheck zonder aanvraag beschikbaar. De financiering hiervan valt in 2017 buiten het loopbaanbudget. Vanaf 2018 vindt financiering hiervan plaats vanuit het loopbaanbudget.
- Na de zomer start een werkgroep 'Duurzame inzetbaarheid'. Zij gaan aan de slag met het verder uitwerken van o.a. het loopbaanbudget, positieve demotie, mobiliteitscentrum en een vrijwillige vertrekregeling.

4. Bijzonder verlof

- Het planbare verlof (huwelijk, verhuizing, huwelijksjubilea, doop, etc.) komt per 1 januari 2018 te vervallen. Ter compensatie hiervoor krijg je een extra halve bovenwettelijke vakantiedag.
- Bij overlijden of ernstige ziekte van bloed- en aanverwanten, calamiteiten, etc. geldt dat hier nog extra verlof voor wordt toegekend. Hiervoor blijft de huidige regeling in stand.

5. RAU / winstdelingsregeling

De RAU wordt een winstdelingsregeling, waarbij de winstmarge bepalend is voor de hoogte van de uitkering. De winstmarge is het netto resultaat voor vennootschapsbelasting (exclusief de winstdelingsregeling) als percentage van de netto baten. Hiervoor geldt onderstaande tabel:

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)

6. VGR

Het voorstel van de werkgroep OR is akkoord. De afspraken hiervoor leggen we vast in een roosterhandboek, waarop de OR instemmingsrecht heeft. Op hoofdlijnen zijn de nieuwe afspraken die vanaf 1 januari 2018 gelden:

- Masterrooster blijft bestaan. Eén keer per 12 maanden kun je wisselen tussen VGR en masterrooster.
- Urensystematiek voor alle collega's met maximaal min- en plussaldo van 54 uur.
- Waarborgen voor flexibiliteit en het aantal opkomsten, door o.a. de gemiddelde dienstlengte van minimaal 7,4 uur en per roosterperiode grenzen om te plussen en minnen.
- Een transparante verdeling van diensten in ronde 3 met mogelijkheden voor lokale afspraken.
- Uitgangspunt is dat de bezetting op orde is. Er worden afspraken gemaakt om dit ook daadwerkelijk te kunnen waarborgen.
- Huidige arbeidstijdenwet als basis met daarop een aantal aanvullende afspraken.
- Een duidelijke rol en verantwoordelijkheid van de (lokale) medezeggenschap.

De vakbonden en OR hebben afspraken gemaakt over welke afspraken uit het roosterhandboek arbeidsvoorwaardelijk zijn en in de cao geregeld moeten worden. Zij hebben hiertoe een voorstel gedaan wat door Holland Casino is geaccepteerd.

7. Flex/vast

In aanvulling op de afspraken uit het eerdere akkoord geldt:

- In september start een werkgroep om het beleid in het kader van flex/vast verder vorm te geven. Bij deze werkgroep zijn vakbonden, OR, de operatie, Planning en HR betrokken.
- Voor die tijd doet Holland Casino een inventarisatie van de contractvormen die zij hanteert. Dat is het startpunt voor de werkgroep.
- Tevens maakt Holland Casino een inventarisatie van de excessen/incidenten die niet binnen de reguliere contractvormen vallen.

8. Ingroei persoonlijke toeslagen Sociaal Plan

Voor alle medewerkers die een persoonlijke toeslag hebben in het kader van het Sociaal Plan, die volgens de regels van het Sociaal Plan evenredig wordt afgebouwd met een cao-verhoging, geldt een eenmalige uitzondering. Deze uitzondering houdt in dat de structurele verhoging van 2% per 1-1-2017 voor de helft in mindering wordt gebracht op de persoonlijke toeslag.

Bijvoorbeeld: de verhoging van 2% is een verhoging van 60 euro op het schaaalsalaris. Op de persoonlijke toeslag wordt 30 euro in mindering gebracht in plaats van 60 euro.

Dit betreft een eenmalige uitzondering die alleen geldt voor de structurele verhoging per 1-1-2017 en niet voor daarop volgende structurele verhogingen.

9. Periodieken

Hoe de aanvullende regeling eruit ziet, voor medewerkers die op 1 januari 2017 het maximum al hebben bereikt, wordt nog nader juridisch onderzocht. Vakbonden hebben hierbij aangegeven dat zij geen cassatie instellen tegen het hoger beroep in de periodiekenzaak.

BIJLAGE I – DUURZAME INZETBAARHEIDSDUREN (SENIORENDAGEN)

In dienst vanaf 1 januari 2018

Wisseldienst

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

Dagdienst & beperkte wisseldienst

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

In dienst vóór 1 januari 2018

Wisseldienst

Aantal jaren tot de voor Holland Casino geldende pensioenleeftijd

Je leeftijd op 1 januari 2018	Aantal jaren tot de voor Holland Casino geldende pensioenleeftijd																
	17 jaar voor pensioen (nu: vanaf 50 jaar)	16 jaar voor pensioen (nu: vanaf 51 jaar)	15 jaar voor pensioen (nu: vanaf 52 jaar)	14 jaar voor pensioen (nu: vanaf 53 jaar)	13 jaar voor pensioen (nu: vanaf 54 jaar)	12 jaar voor pensioen (nu: vanaf 55 jaar)	11 jaar voor pensioen (nu: vanaf 56 jaar)	10 jaar voor pensioen (nu: vanaf 57 jaar)	9 jaar voor pensioen (nu: vanaf 58 jaar)	8 jaar voor pensioen (nu: vanaf 59 jaar)	7 jaar voor pensioen (nu: vanaf 60 jaar)	6 jaar voor pensioen (nu: vanaf 61 jaar)	5 jaar voor pensioen (nu: vanaf 62 jaar)	4 jaar voor pensioen (nu: vanaf 63 jaar)	3 jaar voor pensioen (nu: vanaf 64 jaar)	2 jaar voor pensioen (nu: vanaf 65 jaar)	1 jaar voor pensioen (nu: vanaf 66 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	158,0	158,0	158,0	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	158,0	158,0	158,0	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	158,0	158,0	158,0	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	158,0	158,0	158,0	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	158,0	158,0	158,0	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	158,0	158,0	158,0	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	158,0	158,0	158,0	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	158,0	158,0	158,0	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	158,0	158,0	158,0	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	158,0	158,0	158,0	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	158,0	158,0	158,0	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	158,0	158,0	158,0	187,2	187,2	187,2
53 jaar				86,4	86,4	100,8	129,6	129,6	129,6	151,2	151,2	158,0	158,0	158,0	187,2	187,2	187,2
54 jaar					86,4	100,8	129,6	129,6	129,6	151,2	151,2	158,0	158,0	158,0	187,2	187,2	187,2
55 jaar						86,4	100,8	129,6	129,6	151,2	151,2	158,0	158,0	158,0	187,2	187,2	187,2
56 jaar							151,2	151,2	151,2	151,2	151,2	158,0	158,0	158,0	187,2	187,2	187,2
57 jaar								151,2	151,2	151,2	151,2	158,0	158,0	158,0	187,2	187,2	187,2
58 jaar									151,2	151,2	151,2	158,0	158,0	158,0	187,2	187,2	187,2
59 jaar										151,2	151,2	158,0	158,0	158,0	187,2	187,2	187,2
60 jaar											216,0	215,6	215,6	215,6	216,0	216,0	216,0
61 jaar												215,6	215,6	215,6	216,0	216,0	216,0
62 jaar													215,6	215,6	216,0	216,0	216,0
63 jaar														215,6	216,0	216,0	216,0
64 jaar															216,0	216,0	216,0
65 jaar																216,0	216,0
66 jaar																	216,0

Dagdienst & beperkte wisseldienst

Aantal jaren tot de voor Holland Casino geldende pensioenleeftijd

Je leeftijd op 1 januari 2018	Aantal jaren tot de voor Holland Casino geldende pensioenleeftijd																
	17 jaar voor pensioen (nu: vanaf 50 jaar)	16 jaar voor pensioen (nu: vanaf 51 jaar)	15 jaar voor pensioen (nu: vanaf 52 jaar)	14 jaar voor pensioen (nu: vanaf 53 jaar)	13 jaar voor pensioen (nu: vanaf 54 jaar)	12 jaar voor pensioen (nu: vanaf 55 jaar)	11 jaar voor pensioen (nu: vanaf 56 jaar)	10 jaar voor pensioen (nu: vanaf 57 jaar)	9 jaar voor pensioen (nu: vanaf 58 jaar)	8 jaar voor pensioen (nu: vanaf 59 jaar)	7 jaar voor pensioen (nu: vanaf 60 jaar)	6 jaar voor pensioen (nu: vanaf 61 jaar)	5 jaar voor pensioen (nu: vanaf 62 jaar)	4 jaar voor pensioen (nu: vanaf 63 jaar)	3 jaar voor pensioen (nu: vanaf 64 jaar)	2 jaar voor pensioen (nu: vanaf 65 jaar)	1 jaar voor pensioen (nu: vanaf 66 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
64 jaar															76,0	76,0	76,0
65 jaar																76,0	76,0
66 jaar																	76,0

BIJLAGE II – GENERATIEPACT

Hieronder vind je de belangrijkste spelregels voor deelname aan het generatiepact. De regeling is mogelijk vanaf 1 januari 2018 en kun je vanaf september aanvragen.

Spelregels 5%-regeling

- Je kunt deelnemen vanaf 15 jaar voor de bij Holland Casino geldende pensioenleeftijd. Als je op 1 januari 2018 in dienst bent en ononderbroken in dienst blijft, kun je vanaf 50 jaar deelnemen.
- Je schaalsalaris en overige arbeidsvoorwaarden passen we aan naar je nieuwe arbeidsduur.
- Daarnaast krijg je een 'deeltijdtoeslag' die gelijk is aan de helft van het schaalsalaris dat je inlevert als gevolg van de arbeidsduurvermindering. Hierbij geldt dat toeslag nooit hoger is dan 5% van het schaalsalaris dat voor een voltijdmedewerker geldt.

Voorbeeld: vanaf 15 jaar voor pensioen ga je met de 5%-regeling van 100% naar 90%. Je hebt dan een schaalsalaris van 90% en een toeslag van 5%. Vanaf 10 jaar voor pensioen wil je 80% gaan werken. Je schaalsalaris wordt dan 80% en over het gedeelte van 90% naar 80% krijg je ook 5% toeslag. In totaal heb je dan 10% toeslag. Je totale salaris is dan 90%. Je bouwt pensioen op over 80%.

- Je bouwt pensioen op over je nieuwe schaalsalaris. Over de deeltijdtoeslag bouw je geen pensioen op.

Spelregels 10%-regeling

- Je kunt deelnemen vanaf 10 jaar voor de bij Holland Casino geldende pensioenleeftijd.
- Je schaalsalaris en overige arbeidsvoorwaarden passen we aan naar je nieuwe arbeidsduur.
- Daarnaast krijg je een 'deeltijdtoeslag' die gelijk is aan de helft van het schaalsalaris dat je inlevert als gevolg van de arbeidsduurvermindering. Hierbij geldt dat toeslag nooit hoger is dan 10% van het schaalsalaris dat voor een voltijdmedewerker geldt.

Voorbeeld 1: je werkt nu 100% en je wilt 80% gaan werken. Je schaalsalaris wordt dan 80% en je toeslag 10%. In totaal heb je dan 90% salaris.

Voorbeeld 2: je werkt nu 100% en je wilt 70% gaan werken. Je schaalsalaris wordt dan 70% en je toeslag 10% omdat dit de maximale toeslag is. In totaal heb je dan 80% salaris.

- Je blijft pensioen opbouwen over het salaris bijhorende bij de oorspronkelijke arbeidsduur dat je voor deelname aan de regeling had.

Overige algemene spelregels

- De minimaal resterende arbeidsduur is 70%.
- Deelname in twee stappen is mogelijk. Je kunt vanaf 15 jaar voor pensioen deelnemen aan de 5%-regeling en vanaf 10 jaar voor pensioen deze uitbreiden naar de 10% regeling.
- De aanvraagtermijn is 3 maanden voor de gewenste ingangsdatum.
- De combinatie met deeltijdpensioen wordt mogelijk.

Deelnemers gesubsidieerde deeltijd vóór 1 januari 2018

- De medewerkers die vóór 1 januari 2018 deelnemen aan de regeling gesubsidieerde deeltijd behouden hun huidige toeslag (5,31% of 7,97%) met de huidige spelregels.
- Als je deelneemt aan de 80%-regeling met 5,31% toeslag heb je vanaf 10 jaar voor pensioen nog de mogelijkheid om een extra stap te zetten naar 70%. Je krijgt dan in totaal 10% toeslag.
- De combinatie met deeltijdpensioen wordt ook voor de huidige deelnemers mogelijk.