

*Beste (kader)leden,*

*Onderstaand treffen jullie het onderhandelingsresultaat aan voor de KNV-populatie. Dit is hetzelfde als het onderhandelingsresultaat voor de TLN-populatie aangevuld met een paar extra afspraken.*

*Dit nieuwe onderhandelingsresultaat is tot stand gekomen omdat ruim 700 KNV-ers het eindbod op 1 april hebben verworpen, een ultimatum hebben gesteld en acties hebben voorbereid. Daarnaast heeft de onrust die ontstond bij diverse TLN bedrijven en die werd geuit op diverse sociale media en onze community jeachterban.nl bijgedragen aan dit resultaat.*

*O.b.v. het ultimatum hebben werkgevers bewogen op hun eindbod. Dit hebben zij in dusdanige mate gedaan dat de onderhandelingsdelegatie van het CNV de nieuwe afspraken het predicaat 'onderhandelingsresultaat' waardig vindt.*

*Een onderhandelingsresultaat betekent dat in het pakket aan afspraken een aantal plussen en minnen zijn opgenomen. Het totale pakket is door de onderhandelingsdelegatie als positief en verdedigbaar beoordeeld.*

*Met vriendelijke groet,*

*CNV Onderhandelingsdelegatie cao's Transport & Logistiek*

**Onderhandelingsresultaat Transport en Logistiek Nederland (TLN), Vereniging Verticaal Transport (VVT), FNV, CNV Vakmensen en De Unie inzake de samenvoeging van de cao Goederenvervoer Nederland met de cao voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen d.d. 22 april 2017**

---

## **1. Looptijd**

De cao heeft een looptijd van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2019.

*CNV Vakmensen vindt een looptijd van drie jaar niet bezwaarlijk gezien de loonparagraaf.*

## **2. Loongebouw**

Het loongebouw wordt per 1 juli 2017 op de volgende punten aangepast:

- Er komt een vast verschil van 4% per loontrede in het gehele loongebouw. Startpunt voor de berekening daarvan is de hoogste trede van iedere loonschaal. Na de verhoging met de percentages onder punt 3 zal niemand er in euro's op achteruit gaan.

*Dit was ooit de gedachte bij het vormgeven van het loongebouw. Alleen toen werd gerekend vanuit de laagste trede van iedere loonschaal. Door loonsverhogingen in procenten en afrondingsverschillen is dit verwaterd. CNV Vakmensen vindt het goed dat de systematiek weer scherp getrokken wordt.*

- Invoering van een nieuwe loonschaal A' met 5 treden onder de huidige loonschaal A.

*CNV Vakmensen is voorstander voor deze goedkopere schaal. Volgens TLN is deze schaal bedoeld voor werknemers vallend onder de participatiebanen. Daar moet deze schaal dan ook voor gebruikt worden. Daarnaast moeten er*

*voor deze mensen ook trainingen en opleidingen beschikbaar komen. CNV Vakmensen zal met haar FUWA experts monitoren welke functies hierin terecht komen.*

- De mintreden A -1, B -1 en C -1 blijven gehandhaafd.  
*CNV Vakmensen had deze treden liever afgeschaft gezien.*

*Conclusie: CNV Vakmensen had een vernieuwend loongebouw voorgesteld waarbij sprake zou zijn van minder treden en onderscheid in soort contract (flex of vast). Dit hebben we helaas niet kunnen bewerkstelligen.*

### 3. Lonen

- De lonen behorende bij de loonschalen A t/m H, verblijfkosten\* en bruto toeslagen zullen per 1 juli 2017 worden verhoogd met 2%, per 1 januari 2018 met 2% en per 1 januari 2019 met 2%.  
*In vergelijking met wat er in andere cao's wordt afgesproken is een jaarlijkse loonstijging van 2% per jaar geen slecht resultaat.*
- In 3 stappen van 1/3- trede per keer, te weten per 1 juli 2017, per 1 januari 2018 en per 1 januari 2019 zal iedere loonschaal van A t/m H worden uitgebreid met 1 extra trede van uiteindelijk 4%. Een ieder die op 1 juli 2017 resp. 1 januari 2018 en 1 januari 2019, 1 jaar of langer in de eindtrede van zijn loonschaal zit, zal bij normale uitvoering van zijn werkzaamheden in de nieuwe eindtrede worden geplaatst.  
*Dit geeft alle werknemers die nu al jaren op hun maximum zitten 4% meer loonperspectief. Het biedt werknemers ook ruimte om op basis van het inkomen uit 2016 10 vrije dagen te kopen (1 dag is ongeveer 0,4% waard).*
- Het jeugdloon van een 21-jarige ingevolge artikel 20 lid 1a van de cao zal per 1 januari 2018 worden verhoogd van 95% naar 100%.  
*Een verhoging is altijd goed. Echter het CNV is van mening dat in een moderne cao geen ruimte meer is voor verschil in beloning voor jongeren. Wat ons betreft hadden de jeugdlonen helemaal afgeschaft moeten worden.*

\*Onbelaste verblijfskostenvergoedingen voor zover het convenant met de Belastingdienst dit mogelijk maakt.

*De koppeling aan de loonstijging vindt het CNV niet terecht. De prijzen in de horeca zijn in 2016 met 2,06% gestegen. De verblijfskostenvergoeding had op 1 januari 2017 dus met 2,06% omhoog kunnen gaan. Nu wordt dit een stijging met 2% en pas per 1 juli! Wij willen dat elk jaar de verblijfskostenvergoeding met het maximaal toegestane percentage stijgt, ongeacht de hoogte van de loonafpraak.*

### 4. Chauffeurstoelage/ overurentoeslag chauffeurs

Het eerder gedane voorstel met betrekking tot de invoering van de chauffeurstoelage en de verlaging van de overurentoeslag komt te vervallen.

*Dit is conform het ultimatum zoals opgesteld door het CNV namens de KNV-populatie. De verlaging van de overuren is hiermee van de baan! Een goede zaak!*

### 5. Toeslagenmatrix

Het huidige artikel 37, de toeslag voor eendaagse nachtritten, wordt per 1 juli 2017 vervangen door een toeslagenmatrix. In geval van een ééndaagse rit (= een rit

waarbij het vertrek en de aankomst binnen 24 uur plaatsvinden) krijgt de chauffeur voor de diensturen op maandag tot en met zondag gelegen tussen: 21.00 - 05.00 uur een toeslag van 19% op het uurloon;

Bij samenloop van de toeslagenmatrix met de ploegendiensttoeslag in de zin van artikel 36 komt enkel de ploegendiensttoeslag tot uitkering. De toeslagenmatrix en eventuele overurentoeslagen zijn los van elkaar staande toeslagen die gelijktijdig van toepassing kunnen zijn.

*In de afgelopen cao's geldt een toeslag voor de uren tussen 20.00 - 04.00 uur (TLN) of 19.00 - 06.00 uur (KNV). Het is een bedrag in euro's. Omgerekend in procenten kom je ongeveer op 20% (salarisschaal/trede C5, TLN cao) per uur uit. Op de uren is wat ingeleverd (KNV), het tijdvak is wat verschoven (TLN), maar de toeslag blijft ook in het weekend betaald worden. Werkgevers zijn grotendeels meegegaan in wat het CNV had gesteld in haar ultimatum.*

## 6. Functiewaardering

- De meest actuele methodiek van Bakkenist (versie 2005) zal per 1 juli 2017 toegepast gaan worden.  
*CNV Vakmensen is het hier mee eens. De versie 2005 is de actueelste versie van het functiewaarderingssysteem. Het systeem dat gehanteerd werd komt uit de jaren '90 en moet nodig vervangen worden.*
- Een nieuwe puntengrens zal worden vastgesteld op 47 Bakkenistpunten voor de grens tussen de loonschalen A' en A.  
*CNV Vakmensen vindt dat de laagste schaal uit de cao alleen gebruikt mag worden voor de participatiebanen. Goede begeleiding, opleiding en training is hierbij noodzakelijk. Alle andere werknemers moeten in de andere loonschalen worden ingedeeld.*

## 7. Zeggenschap arbeidstijden

- Met ingang van 1 januari 2018 krijgt de werknemer, die daartoe de wens te kennen geeft, de gelegenheid om een urenmaximum op kalenderjaarbasis te kiezen. Hij heeft daarbij de keuze uit een aantal standaardopties: 3120, 2860, 2600, 2340 of 2080 uur. De werkgever en werknemer bepalen in onderling overleg of er een afspraak kan worden gemaakt over het urenmaximum.  
*CNV Vakmensen is een vurig bepleiter van meer zeggenschap over arbeidstijden. CNV Vakmensen gaat er dan wel vanuit dat dit zeggenschap is binnen de basis van de cao (40 uur per week / 2080 uur per jaar). In lijn met de voorstellen van TLN is overeengekomen dat het aantal overuren per jaar/maand gemaximeerd kunnen worden.*
- Het aangegeven maximum op jaarbasis wordt teruggerekend naar een urengemiddelde per 4 weken.
- Indien werknemer en werkgever tot afspraken komen over een urenmaximum van 2340 of 2080 uur, wordt de loongarantie van artikel 26 lid 1b aangepast van 40 uur per week naar 160 uur per 4 weken. Bij de andere standaardopties (2600, 2860 en 3120) kan dit alleen op verzoek van de werknemer worden overeengekomen. Overuren blijven de uren boven de 40 uur van maandag tot en met vrijdag. Indien werknemer en werkgever niet tot afspraken komen over een urenmaximum, blijft de loongarantie van artikel 26 lid 1b op 40 uur per week gehandhaafd.

Hierin zijn de werkgevers deels aan de eisen van het CNV tegemoetgekomen zoals gesteld in het ultimatum

- Indien het overeengekomen jaarmaximum met meer dan 5% wordt overschreden, dan volgt een compensatie in tijd ter grootte van 15% van de overschrijding.
- Op hoeveel en op welke dagen van de week er wordt gewerkt, wordt in overleg tussen werknemer en werkgever conform het bepaalde in artikel 2 van de Wet Flexibel Werken overeengekomen.
- Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen per 1 juli 2017 niet verplicht worden tot het maken van overuren. Werkgever en werknemer bepalen in onderling overleg of dit mogelijk is. Bestaande afspraken gemaakt met individuele werknemers die voorheen onder de KNV-cao vielen, worden gerespecteerd.  
*Voor werknemers die onder de cao Beroepsgoederenvervoer (TLN) vielen is dit een verbetering want deze afspraak is voor hen nieuw!*
- Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen per 1 juli 2017 niet verplicht worden tot het werken in de nacht (meer dan 1 uur tussen 00.00 en 06.00 uur). Werkgever en werknemer bepalen in onderling overleg of dit mogelijk is. Bestaande afspraken gemaakt met individuele werknemers die voorheen onder de KNV-cao vielen, worden gerespecteerd.  
*Voor werknemers die onder de cao Beroepsgoederenvervoer (TLN) vielen is dit een verbetering want deze afspraak is voor hen nieuw!*
- Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen per 1 juli 2017 niet verplicht worden tot het werken in een ploegendienst. Werkgever en werknemer bepalen in onderling overleg of dit mogelijk is  
*Voor werknemers die onder de cao Beroepsgoederenvervoer (TLN) vielen is dit een verbetering.*
- De eerste vijf bolletjes van deze paragraaf 7 hebben een experimenteel karakter voor de looptijd van deze cao.

## 8. Tijd-voor-tijd regeling

Het kunnen afspreken van een vrijwillige tijd-voor-tijd regeling met de OR/personeelsvertegenwoordiging of bij het ontbreken daarvan met de individuele werknemer(s) wordt definitief opgenomen in de cao. Artikel 31 lid 9 komt daarmee te vervallen. Artikel 31 lid 8 wordt als volgt aangepast: "Regelingen die niet zijn ondertekend, of niet zijn aangemeld of *in strijd zijn met de hierboven genoemde randvoorwaarden*, worden geacht niet te zijn overeengekomen."

*CNV Vakmensen maakt het liefst per bedrijf maatwerkafspraken in plaats van een algemene afspraak in de cao. Echter de tekst zoals nu vorm gegeven geeft het CNV genoeg handvatten om ondernemingsraden, personeelsvertegenwoordigingen en/of individuele leden bij te staan bij het vormgeven van een regeling.*

## 9. Persoonlijk keuzebudget (PKB)

Met ingang van 1 januari 2018 wordt er een persoonlijk keuzebudget ingevoerd. De volgende arbeidsvoorwaarden worden ingebracht in het PKB en vertaald naar een brutobedrag op de loonstrook:

- 2 bovenwettelijke vakantiedagen;
- De leeftijdsafhankelijke vakantiedagen conform het bepaalde in artikel 67 lid 3. Het eerder gedane voorstel met betrekking tot het equivalent op macroniveau, zijnde 2 dagen, komt hiermede te vervallen.
- desgewenst brutoloon

- Het PKB wordt per betalingsperiode opgebouwd.
- De waarde van een vrije dag is 8x het van toepassing zijnde uurloon vermeerderd met (indien van toepassing) de ploegentoeslag en de persoonlijke toeslag.
- De werknemer kan per betalingsperiode keuzes maken met het tot dan toe opgebouwde saldo. Er kan gekozen worden voor geld, vrije tijd of scholing (zowel functiegericht als niet- functiegericht). Als er gekozen wordt voor vrije tijd dan kan men maximaal 18 duurzame inzetbaarheid dagen aankopen.
- Een reeds ingeroosterde vrije dag, aangekocht vanuit het PKB zal in geval van ziekte weer toegevoegd worden aan het PKB saldo.
- Indien er geen keuzes worden gemaakt, blijft de opbouw per betalingsperiode doorlopen tot het einde van het kalenderjaar. Het resterende PKB-saldo wordt aan het einde van het kalenderjaar volledig uitbetaald.
- Welke opleidingen te volgen vanuit het PKB ten behoeve van de employability van werknemers worden gesubsidieerd en het budget daarvoor zal worden benoemd door het SOOB-bestuur.

Iedere (voltijds werkende) werknemer behoudt 22 verlofdagen als vrij opneembare dagen (20 wettelijke dagen en 2 bovenwettelijke dagen). Daarnaast heeft iedere werknemer afhankelijk van leeftijd en/of dienstverband een persoonlijk budget ter waarde van minimaal 2 tot maximaal 7 verlofdagen. Dit bedrag kan gebruikt worden om vrije tijd (terug) te kopen, extra inkomsten te ontvangen of een niet functie gerelateerde opleiding te betalen. CNV Vakmensen vindt het goed dat er geen voorwaarden zitten in de opname van het budget. Wil je extra tijd, dan koop je extra tijd. CNV Vakmensen wil de mogelijkheden verder uitbreiden. CNV Vakmensen kijkt tijdens de looptijd van de cao hoe dit in de praktijk uitwerkt.

## 10. Tussenpoos ketenregeling (seizoensarbeid)

Nadere afspraken over de ketenregeling ingevolge artikel 7:668a BW waarbinnen contracten meetellen in de keten, waarbij de tussenpoos wordt teruggebracht van 6 naar 3 maanden voor de chauffeur-kipper, chauffeur-onderlosser en chauffeur-walking floor in de wegenbouw en het agrarisch vervoer en voor de orderverzamelaar sierteelt, zullen worden vastgelegd in een nog nader af te sluiten 1-artikel cao.

## 11. Afbouw persoonlijke toeslag

De persoonlijke toeslag van artikel 23 cao wordt per 1 juli 2017 afgebouwd met nog toe te kennen treden en/of loonsverhogingen, maar ten minste met 25% per jaar. Voor de werknemer van 55 jaar en ouder zal de persoonlijke toeslag niet worden afgebouwd.

*De leeftijdsgrens waarop je salaris niet meer wordt afgebouwd wordt opgetrokken van 50 naar 55 jaar. Dit is jammer maar aangezien mensen tegenwoordig ook langer doorwerken enigszins verkoopbaar. De afbouw van het salarisverschil gaat helaas ook sneller. Duidelijk een min-puntje.*

## 12. Modernisering cao-tekst

De cao-tekst zal worden gemoderniseerd door de cao redactiecommissie overeenkomstig het eindrapport van de paritair samengestelde werkgroep. *CNV Vakmensen vindt dat cao teksten duidelijk en begrijpelijk moeten zijn.*

## 13. CAO Deskundige Bijstand

De CAO voor de Deskundige Bijstand bij het verzuimbeleid en het arbeidsomstandighedenbeleid in de sector Beroepsgoederenvervoer en de verhuur van mobiele kranen wordt ongewijzigd verlengd.

*Het enige dat deze cao regelt is dat de ondernemingsraad buitenspel wordt gezet als de werkgever zich wil aansluiten bij het sectorinstituut Transport & Logistiek voor de verzuimbegeleiding. CNV Vakmensen is zelf (mede)verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding vanuit het Sectorinstituut. CNV Vakmensen is van mening dat dit niet in een cao geregeld hoeft te worden, maar dat deze dienstverlening van een dusdanig niveau moet zijn dat werkgevers en ondernemingsraden graag kiezen voor deze begeleiding vanwege de uitzonderlijk hoge kwaliteit. Op dit moment loopt er een onderzoek naar de kwaliteit van deze dienstverlening. Het CNV is daarbij betrokken en zal zich blijven inspannen de dienstverlening van het sectorinstituut op een zo hoog mogelijk niveau te krijgen.*

#### **14. Vacaturebank**

Het zich aanmelden van werkzoekenden en het aanmelden van vacatures bij de vacaturebank van het Sectorinstituut Transport en Logistiek zal actief worden aangemoedigd door cao-partijen.

*CNV Vakmensen is het hiermee eens.*

#### **15. Basisarbeidsvoorwaarden**

De volgende artikelen worden in de cao aangemerkt als basisarbeidsvoorwaarden: 19, 20, 21, 23, 25, 26, 27, 29, 33, 34, 36, 37, 40, 41, 42, 64, 65, 67, 68, 69.

*CNV Vakmensen is het hiermee eens.*

#### **16. Nachtrust/koelmotoren**

Het Sectorinstituut Transport en Logistiek zal worden gevraagd een onderzoek te gaan verrichten naar de mogelijke geluidsoverlast in geval van gebruik van koelmotoren.

*CNV Vakmensen is het hiermee eens, het was tenslotte ons eigen voorstel.*

#### **17. Repatriëring**

Indien een werknemer tijdens werkzaamheden buiten Nederland verblijft en aldaar overlijdt, dan worden de gemaakte kosten voor vervoer van het stoffelijk overschot van de overledene naar zijn woonplaats vergoed door de werkgever voor zover daarin niet wordt voorzien door de ziektekostenverzekering.

*CNV Vakmensen is het hiermee eens. Het is tekenend voor de sector dat hierover cao afspraken gemaakt moeten worden.*

#### **18. Pakketdienstensector**

Gedurende de looptijd van de cao zal er een onderzoek plaatsvinden naar de wenselijkheid en de mogelijkheden om te komen tot een eigen arbeidsvoorwaardenregime voor die bedrijven die ressorteren onder de werkingssfeer van de cao voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen. Partijen zullen hiertoe gezamenlijk een onderzoeksopdracht formuleren en een uitvoerder selecteren. De brief d.d. 21 juni 2016 van A.Th. H. van

Dijk aan M.J. Boereboom (SZW) dient, inclusief bijlage, voor TLN als basis voor het uit te voeren onderzoek.

*CNV Vakmensen heeft geen bezwaar tegen een onderzoek. Het doen van een onderzoek wil niet zeggen dat we ons bij de uitkomsten neer leggen.*

## **19. VPL rechten**

In geval van opname van ouderschapsverlof en of zorgverlof door de werknemer zullen eventuele VPL overgangsrechten niet verloren gaan door het genoten verlof. Cao partijen zullen het bestuur van het Pensioenfonds Vervoer voor zover nodig verzoeken dit in het pensioenreglement op te nemen.

*CNV Vakmensen vindt dit een goed plan.*

## **20. Zorgverlof**

In geval van zorgverlof zal de pensioenopbouw gecontinueerd worden. Cao partijen zullen het bestuur van het Pensioenfonds Vervoer verzoeken dit in het pensioenreglement op te nemen.

*Ook hierin zijn werkgevers akkoord gegaan met het gestelde in het ultimatum.*

## **21. Bewustwordingscampagne duurzame inzetbaarheid**

Gedurende de looptijd van de cao zal door het Sectorinstituut Transport en Logistiek een bewustwordingscampagne Duurzame Inzetbaarheid onder werkgevers en werknemers in de sector worden gestart. Bij het opzetten van deze campagne zal gebruik worden gemaakt van de hiertoe aanwezige kennis bij de sociale partners.

*CNV Vakmensen vindt dit een goed plan.*

### **Employability-en loopbaanscans & Vitaliteitsprogramma**

Teneinde bij te dragen aan de duurzame inzetbaarheid van werknemers en die werknemers meer inzicht te geven te dienaangaande zal het Sectorinstituut Transport en Logistiek met steun van sociale partners het gebruik van employability- en loopbaanscans en een vitaliteitsprogramma nader promoten. Werknemers kunnen 1x per 3 jaar gebruik maken van deze instrumenten.

*CNV Vakmensen vindt dit een goed plan.*

### **Mantelzorghelpdesk**

Binnen het Sectorinstituut Transport en Logistiek zal een mantelzorghelpdesk worden ingericht waar werknemers uit de sector die mantelzorg verlenen, met specifieke vragen ter zake terecht kunnen en nader advies kunnen inwinnen.

*CNV Vakmensen vindt dit een goed plan.*

## **22. SOOB-cao**

De SOOB-cao wordt ongewijzigd verlengd voor een periode van 5 jaar, te weten van 1 juli 2017 t/m 30 juni 2022.

*CNV Vakmensen heeft hier geen bezwaren tegen. CNV Vakmensen zit in het bestuur van deze stichting en heeft zodoende zeggenschap over de besteding van het geld en uitvoering.*

### **23. WIA-hiaat premie**

Werknemers die voorheen onder de KNV-cao vielen gaan vanaf 1 juli 2017 de WIA-hiaat premie volledig voor hun rekening nemen.

*CNV Vakmensen heeft liever dat werkgevers deze kosten voor alle werknemers betalen.*

### **24. 18 extra ATV dagen voor werknemers die voorheen onder de KNV-cao vielen**

Werknemers die voorheen onder de KNV-cao vielen en op 31 december 2016 in aanmerking kwamen voor 18 extra atv-dagen per jaar behouden het recht op deze dagen. De TLN lonen zoals benoemd in paragraaf 3 van dit onderhandelingsresultaat zullen ook worden toegepast op de werknemers die voorheen onder de KNV-cao vielen met dien verstande dat voor hen een discount zal worden toegepast van 0,75% op 1 juli 2017, 1 januari 2018 en 1 januari 2019. Om de toekomstige hoogte van deze discount te kunnen bepalen, zal TLN jaarlijks aan partijen bij dit onderhandelingsresultaat inzichtelijk maken wat het aantal werknemers en deelnemers aan de 18 ATV-dagen regeling is bij voormalig KNV bedrijven. Op basis van dit inzicht zullen cao partijen uiterlijk op 31-12-2019 bepalen in welke mate de discount naar beneden kan worden bijgesteld.

*Werkgevers hebben grotendeels toegegeven aan het ultimatum. Werknemers die bij het aflopen van de KNV-cao de extra ATV dagen hadden blijven ze behouden. Helaas kent het trekken van een grens ook nadelen. Mensen die na 31 december 2016 de 30 dienstjaren in de sector hebben bereikt zullen geen gebruik meer kunnen maken van deze regeling. Op de salarissen van alle werknemers in dienst bij één van de oud KNV bedrijven zal een korting op de salarisverhoging worden toegepast. In de huidige situatie is dat ook al zo. De KNV salarissen zijn nu (2016) ook lager dan de TLN salarissen.*

*Als voorbeeld: KNV-ers ingeschaald in schaal D ontvangen nu (2016) 0,6% minder salaris t.o.v. een TLN collega. KNV-ers ingeschaald in schaal E ontvangen nu (2016) 2,6% minder salaris. In de nieuwe situatie zullen in de jaren 2017/2018/2019 alle KNV-ers 0,75% minder salaris ontvangen t.o.v. hun TLN collega's. De loonstijgingen en de extra trede verhoging gelden natuurlijk ook voor de KNV-ers.*

Aldus overeengekomen op 22 april 2017 te Soest:

Namens Transport en Logistiek Nederland; E. van Aggele en mr. L.J.H. Ceelen

Namens de Vereniging Verticaal Transport; Ing. L. Verhagen

Namens FNV; E. Groen

Namens CNV Vakmensen; T. Orie

Namens De Unie; E. Lecomte