STAATSCOURANT
Officiële uitgave van het Koninkrijk der Nederlanden sinds 1814.
Nr. 43379
7 september 2018

Private Aanvulling WW en WGA-sector Bouw
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 4 september 2018 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Private Aanvulling WW en WGA-sector Bouw; sector 3-No.02

UAW Nr. 11994

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van de Stichting PAWW namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partijen ter ener zijde: Nederlandse Emballage- en Palletindustrie Vereniging (Nederlandse EPV), Dutch-Man (Dutch Manufacturing Association), Nederlandse Vereniging van Klompenmakers (NVK), Vereniging Koninklijke Nederlandse Bouwkeramiek, ENCI B.V., ENCI Holding N.V., Siniat B.V.;

Partijen ter andere zijde: FNV en CNV Vakmensen.nl.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I
Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III en IV is bepaald:

CAO PRIVATE AANVULLING WW EN WGA – SECTOR BOUW; SECTOR 3 – No. 02

Artikel 1: Doelstelling

Per 1 januari 2016 zijn de opbouw en de duur van de wettelijke WW-uitkering en de loongerelateerde WGA-uitkering versoberd.
Centrale werkgevers- en werknemersorganisaties hebben in het Sociaal Akkoord van 2013, zoals nader uitgewerkt in de brieven van de Stichting van de Arbeid van 24 december 2013, 11 juli 2014, 17 april 2015, 24 november 2015,18 maart 2016, 10 mei 2017 en 6 september 2017, afgesproken dat de rechten op uitkering voor werknemers overeenkomend met de hoogte en duur van de wettelijke WW-uitkering en de WGA-uitkering, zoals deze waren geregeld vóór de versobering, door middel van een regeling private aanvulling WW en WGA zoveel mogelijk blijven gehandhaafd.
In het Sociaal Akkoord is afgesproken dat werkgevers en werknemers op basis van een 50/50-verdeling de bijdragen voor zowel de wettelijke WW en WGA als de regeling private aanvulling WW en WGA betalen. Het kabinet was hiertoe niet bereid. Voor de financiering is daarom gekozen voor het model waarin werkgevers de bijdragen voor het wettelijk deel van de WW en de WGA blijven betalen en waarin werknemers de bijdragen voor het private deel voor hun rekening nemen.
Ten behoeve van de regeling private aanvulling WW en WGA houden werkgevers bijdragen in op het loon van werknemers en dragen deze bijdragen af aan een daartoe in het leven geroepen fonds, de Stichting Private Aanvulling WW en WGA (hierna: Stichting PAWW). De Stichting PAWW draagt zorg voor de uitvoering van de regeling private aanvulling WW en WGA.

Artikel 3: Definities

In deze cao wordt verstaan onder:
1. *Werkgever:*

a. elke natuurlijke persoon of rechtspersoon dan wel maatschap, vennootschap onder firma of commanditaire vennootschap gevormd door twee of meer zodanige natuurlijke personen en/of rechtspersonen gezamenlijk, zoals omschreven in bijlage 1 bij deze cao;
b. elke natuurlijke persoon of rechtspersoon dan wel maatschap, vennootschap onder firma of commanditaire vennootschap gevormd door twee of meer zodanige natuurlijke personen en/of rechtspersonen gezamenlijk, zoals omschreven in bijlage 2 bij deze cao.

2. *Werknemer:* elke natuurlijke persoon zoals omschreven in bijlage 3 bij deze cao.
3. *Cao:* de cao Private Aanvulling WW en WGA – sector Bouw, sector 3 No. 02.
4. *Aanvullingsreglement:* het reglement van de Stichting PAWW met als volledige naam 'Aanvullingsreglement – Private Aanvulling WW en WGA', ook wel aangeduid met 'Reglement PAWW'.
5. *Loon:* het bruto loon in geld, te weten elke bruto verstrekking in geld door de werkgever aan de werknemer uit hoofde van de bedongen en/of verrichte arbeid; het bedrag van het loon is op jaarbasis gemaximeerd op het bedrag van het maximum premieloon op jaarbasis, zoals dat jaarlijks door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid via een uitvoeringsregeling wordt vastgesteld. De feitelijke vaststelling van het maximum premieloon vindt gedurende het kalenderjaar plaats volgens dezelfde systematiek als waarop de premies werknemersverzekeringen worden berekend.
6. *Stichting PAWW:* de Stichting Private Aanvulling WW en WGA, statutair gevestigd te Den Haag en ingeschreven in het handelsregister onder nummer 66399971.
7. *Uitvoerder:* de uitvoeringsorganisatie, die in opdracht en voor rekening van de Stichting PAWW uitvoerende werkzaamheden verricht binnen het kader van het aanvullingsreglement.
8. *Aanvullingsuitkering:* de aanvullingsuitkering WW en de aanvullingsuitkering WGA gezamenlijk, zoals beschreven in het aanvullingsreglement zoals opgenomen in deze cao.
9. *Regeling private aanvulling WW en WGA:* de regeling aanvullingsuitkering WW en WGA, zoals beschreven in deze cao en het aanvullingsreglement.
10. *Website:* de website van de Stichting PAWW (www.spaww.nl).
11. *Cao-partijen:* werkgevers, werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties die partij zijn bij deze cao.
12. *Commissie cao-aangelegenheden:* bij deze cao ingestelde commissie die ten behoeve van cao-partijen die handelingen verricht, zoals aangegeven in deze cao.
13. *Centrale werkgeversorganisatie:* een werkgeversorganisatie die tevens deelnemer is van de Stichting van de Arbeid.
14. *Centrale werknemersorganisatie:* een werknemersorganisatie die tevens deelnemer is van de Stichting van de Arbeid.
15. *WW:* Werkloosheidswet (wet van 6 november 1986, Stb. 1986, 566), zoals laatstelijk gewijzigd en vastgesteld.
16. *WGA:* de regelgeving inzake werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten, zoals beschreven in de WIA.
17. *WIA:* Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (wet van 10 november 2005, Stb. 2005, 572), zoals laatstelijk gewijzigd en vastgesteld.

Artikel 4: Werkingssfeer

De werkingssfeer van deze cao bestaat uit de verzameling van de verschillende werkingssferen zoals opgenomen in de bijlagen 1, 2 en 3.

Artikel 5: Stichting PAWW

1. Er is een Stichting PAWW, statutair gevestigd te Den Haag en ingeschreven in het handelsregister onder nummer 66399971.

2. De statuten en het aanvullingsreglement van de Stichting PAWW maken integraal onderdeel uit van deze cao en worden gepubliceerd op de website www.spaww.nl.

3. De Stichting PAWW voert de regeling private aanvulling WW en WGA uit, zoals opgenomen in deze cao, en is door de partijen bij deze cao gemachtigd om al datgene te verrichten dat daartoe nuttig en noodzakelijk kan zijn. Hieronder wordt, doch niet uitputtend, begrepen:
   a. het ontvangen van bijdragen afkomstig van werknemers, waarbij deze bijdragen zijn ingehouden op het loon van werknemers en afgedragen door werkgevers;
   b. het beheer van de ontvangen bijdragen, en
   c. het betalen van aanvullingsuitkeringen uit hoofde van het aanvullingsreglement.

4. Werkgevers en werknemers zijn jegens de Stichting PAWW verplicht tot nakoming van deze cao, daaronder nadrukkelijk inbegrepen de verplichtingen zoals opgenomen in het aanvullingsreglement.

5. Indien werkgevers en werknemers hun verplichtingen niet nakomen heeft de Stichting PAWW een

zelfstandig recht om nakoming te vorderen jegens werkgevers en werknemers.

6. Partijen bij de cao dragen hun bevoegdheid tot het vorderen van schade als bedoeld in artikel 15 en 16 van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst (wet CAO, wet van 24 december 1927, Stb. 1927, 415, zoals laatstelijk gewijzigd en vastgesteld) en artikel 3 Wet op het algemeen verbindend en onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten (Wet AVV, wet van 25 mei 1937, Stb. 1937, 801, zoals laatstelijk gewijzigd en vastgesteld) en hun bevoegdheid tot het opleggen en invorderen van boetes over aan de Stichting PAWW.

7. Elk van de cao-partijen blijft de mogelijkheid houden om vergoeding van schade te vorderen. Als een cao-partij hiervan gebruik wil maken, stelt zij de Stichting PAWW hiervan op de hoogte en heeft de Stichting PAWW in dat specifieke geval geen mogelijkheid tot vordering van schade.

8. De Stichting PAWW kan haar bevoegdheden mandateren aan een of meerdere uitvoerders.

9. Gemandateerde bevoegdheden worden uitgeoefend onder toezicht en verantwoordelijkheid van de Stichting PAWW.

Artikel 6: Commissie cao-aangelegenheden

1. Cao-partijen worden ondersteund door een Commissie cao-aangelegenheden.

2. De Commissie cao-aangelegenheden beslist ten aanzien van verzoeken tot dispensatie, zoals uitgewerkt in artikel 12.

3. Cao-partijen machtigen de Commissie cao-aangelegenheden tot het uitvoeren van deze taken en verklaren dat de Commissie cao-aangelegenheden daartoe mag en kan doen wat de commissie nuttig en noodzakelijk acht.

4. Het correspondentieadres van de Commissie cao-aangelegenheden is Postbus 1219 3800 BE AMERSFOORT (per e-mail: verzamelcao@spaww.nl).

Artikel 7: Regeling private aanvulling WW en WGA

1. Werkgevers en werknemers nemen deel aan de regeling private aanvulling WW en WGA zoals beschreven in de cao en het aanvullingsreglement.

2. De regeling private aanvulling WW en WGA is geen gelijkwaardige voorziening in de zin van artikel 7:673b Burgerlijk Wetboek.

Artikel 8: Financiering private aanvulling WW en WGA

1. De werknemer is vanwege de deelname aan de regeling private aanvulling WW en WGA een bijdrage verschuldigd van maximaal 0,75% van het loon, zoals nader uitgewerkt in § 5 van het aanvullingsreglement.

2. De Stichting PAWW besluit vóór 1 oktober van enig kalenderjaar tot vaststelling van het in het volgende kalenderjaar geldende percentage van de te betalen bijdrage. Het besluit van Stichting PAWW, met daarin vermeld het percentage van de te betalen bijdrage, wordt op de website van Stichting PAWW (www.spaww.nl) opgenomen. De Stichting PAWW informeert de betreffende werkgevers schriftelijk of elektronisch vóór 1 november van enig jaar over het voor het volgende kalenderjaar geldende percentage.

3. De Stichting PAWW kan, indien de financiële situatie van de Stichting PAWW daartoe noodzaakt en onder de voorwaarden zoals nader bepaald in artikel 6 en 14 van het aanvullingsreglement, besluiten de hoogte van de lopende en toekomstige aanvullingsuitkeringen te verlagen, of de lopende en toekomstige aanvullingsuitkeringen te beëindigen dan wel niet uit te keren.

Artikel 9: Verplichtingen van werkgevers

1. De werkgever is verplicht om zich op de door de Stichting PAWW en in het aanvullingsreglement voorgeschreven wijze aan te melden bij de Stichting PAWW.

2. De werkgever is verplicht om op het loon van de werknemer op elke betaaldag de bijdrage in te houden, die de werknemer ingevolge het aanvullingsreglement verschuldigd is en deze bijdrage af te dragen aan de Stichting PAWW op de wijze zoals door de Stichting PAWW bepaald.

3. De werkgever is ingevolge het Besluit fondsen en spaarregelingen verplicht om het op het loon van de werknemers in te houden percentage aan bijdrage voor het volgend jaar uiterlijk op 1 december van het lopende jaar schriftelijk of elektronisch aan de werknemer te melden, inclusief het betreffende besluit van de Stichting PAWW. Werknemers die na 1 december van enig jaar bij de werkgever in dienst treden ontvangen deze informatie uiterlijk op de dag van indiensttreding. Bij inwerkingtreding van het aanvullingsreglement verstrekt de werkgever deze informatie binnen drie dagen na deze inwerkingtreding aan zijn werknemers.

4. Indien de werkgever zijn verplichting om de op het loon van de werknemers ingehouden bijdragen af te dragen aan de Stichting PAWW niet nakomt, heeft de Stichting PAWW een zelfstandig recht op invordering jegens de werkgever.

5. De invordering van hetgeen door de werkgever niet of te laat aan de Stichting PAWW wordt afgedragen geschiedt door de Stichting PAWW op de wijze voorzien in het aanvullingsreglement van de Stichting PAWW.

6. De werkgever is verplicht om aan de Stichting PAWW alle gegevens te verstrekken die de Stichting PAWW voor de uitvoering van de regeling private aanvulling WW en WGA nodig acht, op de manier zoals voorgeschreven in het aanvullingsreglement van de Stichting PAWW.

7. Bij niet-naleving van de bepalingen van de cao is de werkgever, naast de verplichting tot nakoming van de cao, een door de Stichting PAWW op basis van § 5 van het aanvullingsreglement van de Stichting PAWW vast te stellen boete verschuldigd. Deze boete, alsmede de kosten van invordering en incasso, kunnen door de Stichting PAWW worden ingevorderd bij de werkgever. Stichting PAWW deelt de gronden en de omvang van de boete schriftelijk of elektronisch mee aan de werkgever.

8. De boete als genoemd in lid 7 strekt tot dekking van kosten die de Stichting PAWW maakt als gevolg van haar taken met betrekking tot de regeling private aanvulling WW en WGA, en wordt toegevoegd aan de geldmiddelen van de Stichting PAWW.

Artikel 12: Dispensatie

1. Werkgevers vallend onder de werkingssfeer als bedoeld in bijlage 1 hebben de mogelijkheid om dispensatie te verzoeken van de toepassing van deze cao.

2. Dispensatie wordt uitsluitend verleend wanneer de werkgever een andere, ten minste aan de regeling private aanvulling WW en WGA gelijkwaardige regeling hanteert.

3. Partijen bij de cao dragen de bevoegdheid tot dispensatieverlening over aan de Commissie cao-aangelegenheden.

4. Een dispensatieverzoek wordt schriftelijk en gemotiveerd ingediend bij de Commissie cao-aangelegenheden.

5. Een verzoek tot dispensatie moet ten minste bevatten:
   a. naam en adres van de verzoeker;
   b. ondertekening van de verzoeker;
   c. een nauwkeurige beschrijving van de aard van het dispensatieverzoek;
   d. de argumenten van de verzoeker om voor dispensatie in aanmerking te komen;
   e. de dagtekening.

6. Indien de Commissie cao-aangelegenheden van mening is dat het verzoek onvoldoende is omschreven, gemotiveerd of gedocumenteerd is, dan wordt binnen 2 weken aan verzoeker meegedeeld op welke punten en met welke documenten het verzoek dient te worden aangevuld. Aan verzoeker wordt een termijn van 2 weken gesteld om de aanvullende gegevens bij de Commissie cao-aangelegenheden in te dienen.

7. Het verzoek wordt niet in behandeling genomen indien de aanvullende gegevens niet (voldoende) worden verstrekt. Verzoeker wordt hierover schriftelijk geïnformeerd.

8. De Commissie cao-aangelegenheden bericht binnen 2 weken na ontvangst van een voldoende omschreven, gemotiveerd en gedocumenteerd verzoek, dan wel binnen 2 weken na ontvangst van de gevraagde aanvullende gegevens aan verzoeker dat het verzoek in behandeling wordt genomen.

9. Alvorens te beslissen op het verzoek worden de belanghebbende cao-partijen door de Commissie cao-aangelegenheden in de gelegenheid gesteld hun zienswijze uit te brengen over het dispensatieverzoek. Wanneer de Commissie cao-aangelegenheden de zienswijze van de belanghebbende cao-partijen niet volgt, geeft zij deze partijen daarvan schriftelijk en gemotiveerd bericht. Onder belanghebbende cao-partijen als bedoeld in de voorgaande zin wordt verstaan: de cao-partijen die door middel van de overeenkomst tot deelname de werkingssfeer, waarvan dispensatie wordt gevraagd, in de cao hebben ingebracht.

10. De Commissie cao-aangelegenheden beslist binnen drie maanden na indiening van het verzoek.

11. De Commissie cao-aangelegenheden deelt de uitspraak schriftelijk en gemotiveerd mee aan de verzoeker.

AANVULLINGSREGLEMENT – PRIVATE AANVULLING WW en WGA

§ 1 – Definities en inwerkingtreding

Artikel 1 – Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:
1. *Aanvullingsgerechtigde:* de natuurlijke persoon die op grond van het aanvullingsreglement recht heeft op een aanvullingsuitkering WW of aanvullingsuitkering WGA.
2. *Aanvullingsreglement:* het reglement van de Stichting PAWW , met als volledige naam het 'Aanvullingsreglement – Private Aanvulling WW en WGA', ook wel aangeduid met 'Reglement PAWW'.
3. *Aanvullingsuitkering:* de aanvullingsuitkering WGA en de aanvullingsuitkering WW gezamenlijk, zoals beschreven in het aanvullingsreglement.
4. *Aanvullingsuitkering WGA:* de privaat geregelde aanvulling op de wettelijke WGA-uitkering, zoals nader uitgewerkt in § 3 van het aanvullingsreglement.
5. *Aanvullingsuitkering WW:* de privaat geregelde aanvulling op de wettelijke WW-uitkering, zoals nader uitgewerkt in § 2 van het aanvullingsreglement.
6. *Arbeidsongeschikt(heid):* arbeidsongeschikt, zoals bedoeld in artikel 4 van de WIA.
7. *Bestuur:* het bestuur van de Stichting Private Aanvulling WW en WGA (Stichting PAWW).
8. *Cao:* de cao Private Aanvulling WW en WGA – sector Bouw, sector 3 – No. 02.
9. *Centrale werkgeversorganisatie:* een werkgeversorganisatie die tevens deelnemer is van de Stichting van de Arbeid.
10. *Centrale werknemersorganisatie:* een werknemersorganisatie die tevens deelnemer is van de Stichting van de Arbeid.
11. *LAU:* de loonaanvullingsuitkering, zoals bedoeld in artikel 60 en verder van de WIA.
12. *LGU:* de loongerelateerde uitkering, zoals bedoeld in artikel 59 en verder van de WIA.
13. *Loon:* het bruto loon in geld, te weten elke bruto verstrekking in geld door de werkgever aan de werknemer uit hoofde van de bedongen en/of verrichte arbeid; het bedrag van het loon is op jaarbasis gemaximeerd op het bedrag van het maximum premieloon op jaarbasis, zoals dat jaarlijks door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid via een uitvoeringsregeling wordt vastgesteld. De feitelijke vaststelling van het maximum premieloon vindt gedurende het kalenderjaar plaats volgens dezelfde systematiek als waarop de premies werknemersverzekeringen worden berekend.
14. *Stichting PAWW:* de Stichting Private Aanvulling WW en WGA, statutair gevestigd te Den Haag en ingeschreven in het handelsregister onder nummer 66399971.
15. *Uitvoerder:* de uitvoeringsorganisatie, die in opdracht en voor rekening van de Stichting PAWW uitvoerende werkzaamheden verricht binnen het kader van het aanvullingsreglement.
16. *UWV:* het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen.
17. *VVU:* de vervolguitkering, zoals bedoeld in artikel 60 en verder van de WIA.
18. *Werkgever:* elke natuurlijke persoon of rechtspersoon dan wel maatschap, vennootschap onder firma of commanditaire vennootschap gevormd door twee of meer zodanige natuurlijke personen en/of rechtspersonen gezamenlijk, zoals omschreven in de bijlagen 1 en 2 bij deze cao.
19. *Werkloos(heid):* werkloos(heid) in de zin van de WW.
20. *Werknemer:* de natuurlijke persoon zoals omschreven in bijlage 3 bij deze cao.
21. *WGA:* de regelgeving inzake de werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten, zoals neergelegd in de WIA.
22. *WGA-uitkering:* de werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsgeschikten, zoals bedoeld in de WIA.
23. *WIA:* de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (wet van 10 november 2005, Stb. 2005, 572, zoals laatstelijk gewijzigd en vastgesteld).
24. *WW:* de Werkloosheidswet (wet van 6 november 1986, Stb. 1986, 566, zoals laatstelijk gewijzigd en vastgesteld).
25. *WW-uitkering:* de uitkering bij werkloosheid op grond van de WW.
26. *ZW:* de Ziektewet (wet van 5 juni 1913, Stb. 1913, 204, zoals laatstelijk gewijzigd en vastgesteld).

27. *ZW-uitkering:* de uitkering van ziekengeld op grond van de ZW.

Artikel 2 – Inwerkingtreding

De Stichting PAWW stelt vast per welke datum het aanvullingsreglement in werking treedt. Dit geldt zowel voor het recht op aanvullingsuitkering als voor de inhoudingen op het loon van werknemers en de afdracht daarvan. Onverminderd hetgeen is bepaald in de artikelen 3, 10 en 11, ontstaat het recht op uitkering uitsluitend indien het aanvullingsreglement van kracht is direct voorafgaand aan de dag waarop de werknemer recht krijgt op een WW- of ZW- uitkering of een LGU.

§ 2 – Aanvullingsuitkering WW

Artikel 3 – Recht op aanvullingsuitkering WW

1. Recht op een aanvullingsuitkering WW, onder de voorwaarden als uitgewerkt in dit aanvullingsreglement, heeft degene die:
   a. werknemer is in de zin van de cao en die direct aansluitend recht heeft gekregen op een WW-uitkering; of die
   b. werknemer is in de zin van de cao en die direct aansluitend recht heeft gekregen op een ZW-uitkering, gevolgd door een WW-uitkering, of die
   c. werknemer is in de zin van de cao en die aansluitend binnen een periode van vier weken, onder toepassing van artikel 46 ZW, recht heeft gekregen op een ZW-uitkering, gevolgd door een WW-uitkering,
   en die
   d. voor de volledige door het UWV toegekende duur de WW-uitkering heeft ontvangen,
   en die
   e. na afloop van de WW-uitkering nog steeds werkloos is.

2. Recht op een aanvullingsuitkering WW, onder de voorwaarden als uitgewerkt in dit aanvullingsreglement, heeft tevens degene die:
   a. werknemer is in de zin van de cao en die direct aansluitend recht heeft gekregen op een LGU; of die
   b. werknemer is in de zin van de cao en die aansluitend recht heeft gekregen op een ZW-uitkering, direct gevolgd door de LGU, of die
   c. werknemer is in de zin van de cao en die aansluitend binnen een periode van vier weken, onder toepassing van artikel 46 ZW, recht heeft gekregen op een ZW-uitkering, gevolgd door een LGU;
   en die
   d. na afloop van de LGU geen recht meer heeft op een uitkering ingevolge de WIA, omdat hij bij het einde van de LGU voor minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt geacht;
   en die
   e. de LGU voor de volledige door het UWV toegekende duur heeft ontvangen,
   en die
   f. na afloop van de LGU nog steeds werkloos is.

3. Voorts heeft recht op een aanvullingsuitkering WW degene die een aanvullingsuitkering WGA ontvangt als bedoeld in §3 van het aanvullingsreglement, en die gedurende de looptijd van de aanvullingsuitkering WGA door het UWV voor minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt geacht, zodat de LAU of VVU eindigt, terwijl de looptijd van de aanvullingsuitkering WGA nog niet is verstreken.

4. Het recht op aanvullingsuitkering WW, als hiervoor in dit artikel bedoeld, ontstaat onafhankelijk van de omstandigheid of de inhoudingsplichtige werkgever de bijdrage zoals bedoeld in § 5 van dit aanvullingsreglement (financiering) feitelijk heeft afgedragen.

5. Geen recht op een aanvullingsuitkering heeft degene aan wie door het UWV onder toepassing van artikel 27 eerste, tweede of derde lid WW een sanctie is opgelegd als gevolg waarvan de uitkering blijvend geheel is geweigerd, of op wiens uitkering onder toepassing van artikel 27 lid 11 WW een bedrag ter hoogte van het volledige uitkeringsbedrag in mindering is gebracht.

Artikel 4 – Uitkeringsduur aanvullingsuitkering WW

1. De duur van de aanvullingsuitkering WW wordt als volgt vastgesteld:
   a. In geval van artikel 3 lid 1: Stichting PAWW berekent aan de hand van de tekst van de WW zoals die gold tot en met 31 december 2015 de duur van de WW-uitkering, alsof die tekst nog zou gelden op het moment waarop de aanvullingsgerechtigde werkloos is geworden. De duur

van de aanvullingsuitkering WW is het verschil tussen de duur volgens deze berekeningswijze en de door UWV toegekende duur van de WW-uitkering.

b. In geval van artikel 3 lid 2: Stichting PAWW berekent aan de hand van de tekst van de WIA zoals die gold tot en met 31 december 2015 de duur van de LGU, alsof die tekst nog zou gelden op het moment waarop de aanvullingsgerechtigde recht kreeg op de LGU. De duur van de aanvullingsuitkering WW is het verschil tussen de duur volgens deze berekeningswijze en de door UWV toegekende duur van de LGU.

c. In geval van artikel 3 lid 3: op het verschil tussen de op basis van artikel 12 toegekende duur van de aanvullingsuitkering WGA, zoals bedoeld in § 3 van het aanvullingsreglement en de periode waarover de aanvullingsgerechtigde de aanvullingsuitkering WGA daadwerkelijk heeft ontvangen.

2. Bij de bepaling van het verschil zoals bedoeld in:
   a. lid 1 onder a van dit artikel geldt ten aanzien van de door UWV toegekende duur van de WW-uitkering dat deze nooit korter zal zijn dan volgt uit de toepassing van de artikelen 42, 42a en 42d WW zoals die op 1 januari 2016 luidden;
   b. lid 1 onder b van dit artikel geldt ten aanzien van de door UWV toegekende duur van de LGU dat deze nooit korter zal zijn dan volgt uit de toepassing van artikel 59 WIA zoals die op 1 januari 2016 luidde.

3. De aanvullingsuitkering WW gaat in op de dag volgend op de dag waarop het einde van de duur van de WW-uitkering is bereikt.

Artikel 5 – Hoogte aanvullingsuitkering WW

1. De aanvullingsuitkering WW wordt berekend naar het dagloon waarop de aan de aanvullingsuitkering WW voorafgaande WW-uitkering is gebaseerd. Indien het dagloon gedurende de looptijd van de WW-uitkering is gewijzigd, dan wordt als dagloon voor de aanvullingsuitkering WW aangemerkt het door UWV herziene dagloon dat ten grondslag ligt aan de WW-uitkering die direct voorafgaat aan de aanvullingsuitkering WW.

2. Ten aanzien van de aanvullingsgerechtigde als bedoeld in artikel 10 wordt het dagloon door de Stichting PAWW berekend op basis van het bepaalde in het Dagloonbesluit Werknemersverzekeringen, zoals dat geldt op het moment waarop het recht op de aanvullingsuitkering WW ontstaat.

3. De aanvullingsuitkering WW bedraagt per kalendermaand 0,7 x (A – (B x C/D)) – E.
   Hierbij staat:
   A voor het maandloon;
   B voor het inkomen in een kalendermaand;
   C voor het dagloon;
   D voor het dagloon waarnaar de aanvullingsuitkering WW zou zijn berekend indien dat niet gemaximeerd zou zijn op het in artikel 17 eerste lid van de Wet financiering sociale verzekeringen bedoelde bedrag met betrekking tot een loontijdvak van een dag; en
   E voor het inkomen in verband met arbeid.
   In dit bedrag is het vakantiegeld inbegrepen. Vakantiegeld wordt niet afzonderlijk uitbetaald.

4. Het maandloon in een kalendermaand bedraagt:
   a. indien de aanvullingsgerechtigde over de volledige kalendermaand recht op een uitkering heeft gehad: 21,75 maal het dagloon;
   b. indien de aanvullingsgerechtigde niet over de volledige kalendermaand recht op een uitkering heeft gehad: het aantal werkdagen in die kalendermaand waarop recht op uitkering heeft bestaan, vermenigvuldigd met het dagloon. Bij het bepalen van het aantal werkdagen wordt een kalenderweek geacht vijf werkdagen te hebben.

5. Onder inkomen en inkomen in verband met arbeid wordt verstaan alles wat hierover in de WW en het Algemeen inkomensbesluit socialezekerheidswetten is vermeld.

6. Indien er sprake is van werkzaamheden als zelfstandige na het ontstaan van het recht op een WW-uitkering of na het ontstaan van het recht op een aanvullingsuitkering WW, wordt onder inkomen in een kalendermaand het fictieve inkomen verstaan, overeenkomstig artikel 1b lid 5 j° artikel 47 WW.
   De Stichting PAWW rekent het dagloon, waarop de WW-uitkering is gebaseerd, om naar een bedrag per uur. De uitkomst daarvan wordt vermenigvuldigd met het aantal extra uren dat de aanvullingsgerechtigde als zelfstandige per maand werkt en waarvoor geen aanvulling wordt verstrekt. Dit fictieve inkomen wordt blijvend verrekend met de aanvulling.

7. Het dagloon – en daarmee de hoogte van de aanvullingsuitkering WW – wordt herzien met ingang van de dag waarop en in de mate waarin het dagloon voor de WW wordt aangepast door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid door middel van een uitvoeringsregeling.

Artikel 6 – Verlagen hoogte aanvullingsuitkering WW door de Stichting PAWW

1. De Stichting PAWW kan, indien de financiële situatie van de Stichting PAWW daartoe noodzaakt, besluiten de hoogte van de lopende en toekomstige aanvullingsuitkeringen WW te verlagen of de lopende en toekomstige aanvullingsuitkering WW te beëindigen.
   Uitgangspunt daarbij is dat alle aanvullingsuitkeringen bij de Stichting PAWW procentueel gelijk worden verlaagd.

2. De Stichting PAWW kan uitsluitend besluiten de aanvullingsuitkering WW te verlagen of te beëindigen nadat de Stichting PAWW daarover overleg heeft gevoerd met de centrale werkgeversorganisaties en de centrale werknemersorganisaties.

3. De Stichting PAWW kan de aanvullingsuitkering uitsluitend verlagen als, nadat het overleg zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel heeft plaatsgevonden, alle mogelijke overige herstelmaatregelen om de financiële situatie te verbeteren, waaronder het verhogen van de bijdrage zoals bedoeld in artikel 24 lid 2 van het aanvullingsreglement tot maximaal 0,75%, onvoldoende zijn geweest om de situatie zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel op te heffen.

4. De Stichting PAWW informeert de werkgevers en degenen waarvan de aanvullingsuitkering is ingegaan uiterlijk drie maanden vóór het moment van ingang van de verlaging dan wel beëindiging van de aanvullingsuitkering. De Stichting PAWW zorgt er daarnaast voor dat het betreffende besluit van de Stichting PAWW op de website van de Stichting PAWW wordt opgenomen uiterlijk drie maanden vóór het moment van ingang van de verlaging dan wel beëindiging van de aanvullingsuitkering.
   De werkgever meldt de verlaging uiterlijk twee maanden voordat de verlaging dan wel beëindiging van de aanvullingsuitkering moet ingaan schriftelijk of elektronisch aan de werknemers. Bij deze melding voegt de werkgever het besluit van de Stichting PAWW tot verlaging of beëindiging van de aanvullingsuitkering, met daarin opgenomen de mate van verlaging en wie daardoor onder welke voorwaarden worden getroffen.

Artikel 7 – Einde recht aanvullingsuitkering WW

Het recht op aanvullingsuitkering WW eindigt:
a. met ingang van de dag waarop de voor de aanvullingsgerechtigde op grond van dit aanvullingsreglement geldende uitkeringsduur is verstreken;
b. met ingang van de eerste dag van de kalendermaand waarin de aanvullingsgerechtigde niet meer werkloos is omdat hij inkomen geniet dat, na vermenigvuldiging met de factor C/D, zoals bedoeld in artikel 5, tweede lid van dit reglement, meer dan 87,5% van het maandloon bedraagt;
c. met ingang van de dag waarop de aanvullingsgerechtigde de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt (de pensioengerechtigde leeftijd als bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet);
d. met ingang van de dag volgend op de dag van overlijden van de aanvullingsgerechtigde;
e. met ingang van de dag waarop zich één van de in artikel 8 genoemde uitsluitingsgronden voordoet.

Artikel 8 – Uitsluitingsgronden aanvullingsuitkering WW

Geen recht op uitkering heeft de natuurlijke persoon die:
a. buiten Nederland woont of verblijf houdt anders dan wegens vakantie, tenzij artikel 10 lid 1 van dit aanvullingsreglement van toepassing is;
b. niet rechtmatig in Nederland verblijf houdt als bedoeld in artikel 7 van de Vreemdelingenwet 2000;
c. rechtens zijn vrijheid is ontnomen;
d. zich onttrekt aan de tenuitvoerlegging van een vrijheidsstraf of vrijheidsbenemende maatregel;
e. vakantie geniet buiten de periode zoals vastgelegd in artikel 18 van dit aanvullingsreglement.

Artikel 9 – Herleving recht aanvullingsuitkering WW

1. Als het recht op de aanvullingsuitkering WW is geëindigd in verband met het van toepassing zijn van één van de uitsluitingsgronden zoals genoemd in artikel 8, dan herleeft het recht op uitkering met ingang van de dag waarop die uitsluitingsgrond niet meer bestaat. Wanneer meer dan zes maanden zijn verstreken sinds het ontstaan van de uitsluitingsgrond, dan zal het recht op aanvullingsuitkering WW niet meer herleven.

2. Als het recht op de aanvullingsuitkering WW is geëindigd vanwege het feit dat de aanvullingsgerechtigde inkomen geniet zoals bedoeld in artikel 7 onder b van dit aanvullingsreglement, dan herleeft het recht als er binnen 26 weken opnieuw werkloosheid intreedt. Als de WW-uitkering is geëindigd omdat de aanvullingsgerechtigde inkomsten als zelfstandige heeft genoten, dan worden deze inkomsten blijvend verrekend met de aanvullingsuitkering WW en herleeft de aanvullingsuitkering WW niet.

3. Een aanvullingsgerechtigde van wie de aanvullingsuitkering WW is geëindigd omdat hij in een dienstbetrekking in de zin van de WW is gaan werken en daarmee gedurende meer dan 26 weken meer dan 87,5% van zijn maandloon ontving, heeft daarmee een nieuw recht op een WW-uitkering opgebouwd.
   Als de aanvullingsgerechtigde uit deze nieuwe dienstbetrekking opnieuw werkloos wordt en een WW-uitkering ontvangt, dan herleeft het recht op de aanvullingsuitkering WW als het maandloon waarop dit nieuwe WW-recht is gebaseerd minder bedraagt dan 87,5% van het maandloon waarop de aanvullingsuitkering WW is gebaseerd. De wettelijke WW-uitkering komt dan in mindering op de conform artikel 5 van het aanvullingsreglement bepaalde aanvullingsuitkering WW.

4. Indien in de situatie als bedoeld in lid 3 het maandloon waarop het nieuwe WW-recht is gebaseerd 87,5% of meer bedraagt van het maandloon waarop de aanvullingsuitkering WW is gebaseerd, maar de aanvullingsgerechtigde geen recht heeft op een verlengde WW-uitkering zoals bedoeld in artikel 42, tweede lid onder a en b van de WW, dan herleeft de aanvullingsuitkering WW aan het einde van de WW-uitkering alsnog.

5. Herleving van de aanvullingsuitkering WW in de zin van de leden 3 en 4 vindt niet meer plaats als sinds het eindigen van de aanvullingsuitkering meer dan 52 weken zijn verstreken.

6. Met herleving wordt bedoeld dat, wanneer voldaan is aan de voorwaarden zoals omschreven in dit artikel, de aanvullingsuitkering voor de resterende periode alsnog tot uitkering komt.

7. Indien de aanvullingsgerechtigde inkomen heeft dat minder bedraagt dan 87,5% van het maandloon, en er dus geen sprake is van een beëindiging van de aanvullingsuitkering WW zoals bedoeld in artikel 7 onder b van het aanvullingsreglement, dan vindt verrekening plaats conform hetgeen is bepaald in artikel 5, leden 3 tot en met 6, van het aanvullingsreglement.

Artikel 10 – Buitenland en aanvullingsuitkering WW

1. Degene die werknemer is in de zin van de cao en die buiten Nederland woont, en die onder toepassing van artikel 65, tweede lid jo vijfde lid van de EG-verordening 883/2004 niet in Nederland maar in zijn woonland recht heeft op een wettelijke werkloosheidsuitkering, heeft recht op een aanvullingsuitkering WW als bedoeld in artikel 3 van dit aanvullingsreglement, voor zover de omstandigheid dat hij geen recht op een Nederlandse WW-uitkering heeft uitsluitend wordt veroorzaakt door het feit dat hij buiten Nederland woont.

2. De aanvullingsgerechtigde die aan de voorwaarden van het eerste lid voldoet komt in aanmerking voor een aanvullingsuitkering WW die wat duur en hoogte betreft overeenkomt met de aanvullingsuitkering WW die de werknemer zou hebben ontvangen als hij of zij in Nederland woonachtig zou zijn geweest.

3. Voor deze aanvullingsgerechtigde wordt het dagloon berekend op de wijze als vermeld in artikel 5, tweede lid.

4. De aanvullingsuitkering WW wordt toegekend na afloop van en aansluitend op de buitenlandse werkloosheidsuitkering.

5. De aanvullingsgerechtigde die buiten Nederland woonachtig is, dient ten minste een maand voor afloop van de buitenlandse werkloosheidsuitkering bij de Stichting PAWW een aanvraag voor de aanvullingsuitkering WW in.

6. Op de aanvullingsgerechtigde die op basis van deze bepaling een aanvullingsuitkering ontvangt, zijn alle rechten en verplichtingen als vermeld in dit reglement van toepassing.

§ 3 – Aanvullingsuitkering WGA

Artikel 11 – Recht op aanvullingsuitkering WGA

1. Recht op aanvullingsuitkering WGA heeft degene die:

a. werknemer is in de zin van de cao en die direct aansluitend recht heeft gekregen op een LGU; of die
b. werknemer is in de zin van de cao en die direct aansluitend recht heeft gekregen op een ZW-uitkering, gevolgd door een LGU; of die
c. werknemer is in de zin van de cao en die aansluitend binnen een periode van vier weken, onder toepassing van artikel 46 ZW, recht heeft gekregen op een ZW-uitkering, gevolgd door een LGU, of die
d. werknemer is in de zin van de cao, en die direct aansluitend recht heeft gekregen op een WW-uitkering, gevolgd door een ZW- uitkering en aansluitend een LGU, en die
e. voor de volledige door het UWV toegekende duur de LGU heeft ontvangen; en die
f. na afloop van de LGU recht heeft gekregen op een LAU of VVU.

2. Het recht op aanvullingsuitkering WGA, als bedoeld in lid 1 van dit artikel, ontstaat onafhankelijk van de omstandigheid of de inhoudingsplichtige werkgever de bijdrage zoals bedoeld in § 5 van dit aanvullingsreglement (financiering) feitelijk heeft afgedragen.

3. Geen recht op uitkering heeft de natuurlijke persoon aan wie door het UWV onder toepassing van artikel 88, eerste en tweede lid, Wet WIA, een sanctie is opgelegd als gevolg waarvan de uitkering blijvend geheel is geweigerd.

Artikel 12 – Duur aanvullingsuitkering WGA

1. De duur van de aanvullingsuitkering WGA wordt als volgt vastgesteld: Stichting PAWW berekent aan de hand van de tekst van de WIA zoals die gold tot en met 31 december 2015 de duur van de uitkering, alsof die tekst nog zou gelden op het moment waarop de aanvullingsgerechtigde recht kreeg op de LGU. De duur van de aanvullingsuitkering WGA is het verschil tussen de duur volgens deze berekeningswijze en de door UWV toegekende duur van de LGU.

2. Bij de bepaling van het verschil in uitkeringsduur zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel geldt ten aanzien van de door UWV toegekende duur van de LGU dat deze nooit korter zal zijn dan de duur van de LGU zoals die voortvloeit uit artikel 59 WIA zoals dat op 1 januari 2016 luidde.

3. De aanvullingsuitkering WGA gaat in zodra het einde van de duur van de LGU is bereikt.

Artikel 13 – Hoogte aanvullingsuitkering WGA

1. De aanvullingsuitkering WGA wordt berekend naar het dagloon, waarop de aan de aanvullingsuitkering WGA voorafgaande WGA-uitkering is gebaseerd. Mocht het dagloon gedurende de loop van de WGA-uitkering zijn gewijzigd, dan wordt als dagloon voor de aanvullingsuitkering WGA aangemerkt het door UWV herziene dagloon dat ten grondslag ligt aan de LGU die direct voorafgaat aan de aanvullingsuitkering WGA.

2. De aanvullingsuitkering WGA bedraagt per kalendermaand 0,7 x (A – (B x C/D)) – Z
Hierbij staat:
A voor het maandloon;
B voor het inkomen in een kalendermaand;
C voor het dagloon;
D voor het dagloon waarnaar de aanvullingsuitkering WGA zou zijn berekend indien dat niet gemaximeerd zou zijn op het in artikel 17 eerste lid van de Wet financiering sociale verzekeringen bedoelde bedrag met betrekking tot een loontijdvak van een dag; en
Z voor de VVU of de LAU die de werknemer ontvangt na afloop van de LGU. Wanneer UWV op deze uitkeringen een sanctie toepast kan deze sanctie niet leiden tot een verhoging van de aanvullingsuitkering WGA.
In deze uitkering is het vakantiegeld begrepen. Vakantiegeld wordt niet afzonderlijk uitbetaald.

3. Het maandloon in een kalendermaand bedraagt, conform artikel 13 lid 4 van de WIA:
a. indien de aanvullingsgerechtigde over de volledige kalendermaand recht op een uitkering heeft gehad: 21,75 maal het dagloon;
b. indien de aanvullingsgerechtigde niet over de volledige kalendermaand recht op een uitkering heeft gehad het aantal werkdagen in die kalendermaand waarop recht op uitkering heeft bestaan, vermenigvuldigd met het dagloon. Bij het bepalen van het aantal werkdagen wordt een kalenderweek geacht vijf werkdagen te hebben.

4. Onder inkomen wordt verstaan hetgeen hierover in het Algemeen inkomensbesluit socialezekerheidswetten is opgenomen.

5. Indien er sprake is van werkzaamheden als zelfstandige na het ontstaan van het recht op een WIA-uitkering c.q. na het ontstaan van het recht op een aanvullingsuitkering WGA, wordt onder inkomen in een kalendermaand het fictieve inkomen verstaan, overeenkomstig artikel 1b lid 5 jº artikel 47 WW. De Stichting PAWW rekent het dagloon, waarop de WIA-uitkering is gebaseerd, om naar een bedrag per uur. De uitkomst daarvan wordt vermenigvuldigd met het aantal extra uren dat de aanvullingsgerechtigde als zelfstandige per maand werkt en waarvoor geen aanvulling wordt verstrekt. Dit fictieve inkomen wordt blijvend verrekend met de aanvulling.

6. Het dagloon – en daarmee de hoogte van de aanvullingsuitkering WGA – wordt herzien met ingang van de dag waarop en in de mate waarin het WGA-dagloon wordt geïndexeerd.

7. Wanneer een aanvullingsgerechtigde naast de aanvullingsuitkering WGA een uitkering uit een arbeidsongeschiktheidspensioen (bijvoorbeeld een WGA-hiaatpensioen) of een andere arbeidsongeschiktheidsverzekering ontvangt, dan wordt beoordeeld of het totaal van de uitkeringen van de aanvullingsuitkering WGA en de arbeidsongeschiktheidsverzekering(en) zoals hiervoor aangegeven, samen met het eventuele inkomen en de VVU of LAU een bedrag van 100% van het ongemaximeerde dagloon te boven gaat. Wanneer het totaal hoger is dan 100% van het ongemaximeerde dagloon, wordt de aanvullingsuitkering WGA zodanig verlaagd dat het totaal van de uitkeringen uit de aanvullingsuitkering WGA, de arbeidsongeschiktheidsverzekering(en), het eventuele inkomen en de VVU en LAU tezamen 100% van het ongemaximeerde dagloon bedraagt. Als de uitvoerder van de arbeidsongeschiktheidsverzekering(en) op basis van zijn voorwaarden de uitkering(en) verlaagt in verband met samenloop met andere uitkeringen, wordt bij de toepassing van de vorige volzin rekening gehouden met deze verlaagde uitkering(en).

Artikel 14 – verlagen hoogte aanvullingsuitkering WGA door de Stichting PAWW

1. De Stichting PAWW kan, indien de financiële situatie van de Stichting PAWW in samenhang met een evenwichtige belangenbehartiging daartoe noodzaakt, besluiten de hoogte van de lopende en toekomstige aanvullingsuitkeringen WGA te verlagen of de lopende en toekomstige aanvullingsuitkeringen WGA te beëindigen. Uitgangspunt daarbij is dat alle daarvoor in aanmerking komende aanvullingsuitkeringen bij de Stichting PAWW procentueel gelijk verlaagd worden.

2. De Stichting PAWW kan uitsluitend besluiten de aanvullingsuitkering WGA met inachtneming van lid 1 te verlagen of te beëindigen nadat de Stichting PAWW daarover overleg heeft gevoerd met de centrale werkgeversorganisaties en de centrale werknemersorganisaties.

3. De Stichting PAWW kan de aanvullingsuitkering WGA uitsluitend verlagen als, nadat het overleg zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel heeft plaatsgevonden, alle mogelijke overige herstelmaatregelen om de financiële situatie te verbeteren, waaronder het verhogen van de bijdrage zoals bedoeld in artikel 23 lid 2 van het aanvullingsreglement tot maximaal 0,75%, onvoldoende zijn geweest om de situatie zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel op te heffen.

4. De Stichting PAWW informeert de werkgevers en degenen waarvan de aanvullingsuitkering is ingegaan uiterlijk drie maanden vóór het moment van ingang van de verlaging dan wel beëindiging van de aanvullingsuitkering. De Stichting PAWW zorgt er daarnaast voor dat het betreffende besluit van de Stichting PAWW op de website van de Stichting PAWW wordt opgenomen uiterlijk drie maanden vóór het moment van ingang van de verlaging dan wel beëindiging van de aanvullingsuitkering.
   De werkgever meldt de verlaging uiterlijk twee maanden voordat de verlaging dan wel beëindiging van de aanvullingsuitkering moet ingaan schriftelijk of elektronisch aan de werknemers. Bij deze melding voegt de werkgever het besluit van de Stichting PAWW tot verlaging of beëindiging van de aanvullingsuitkering, met daarin opgenomen de mate van verlaging en wie daardoor onder welke voorwaarden worden getroffen.

Artikel 15 – Einde recht aanvullingsuitkering WGA

De aanvullingsuitkering WGA eindigt:
a. met ingang van de dag dat de duur van de aanvullingsuitkering WGA volgens artikel 11 van het aanvullingsreglement is verstreken;
b. op het moment dat aanvullingsgerechtigde geen recht meer heeft op een LAU of VVU; op dat moment is artikel 3 lid 3 van het aanvullingsreglement van toepassing voor de periode waarover de aanvullingsgerechtigde nog recht gehad zou hebben op de aanvullingsuitkering WGA;
c. met ingang van de dag waarop de aanvullingsgerechtigde de voor hem geldende AOW-leeftijd bereikt (de pensioengerechtigde leeftijd als bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet);
d. met ingang van de dag volgend op de dag van overlijden van de aanvullingsgerechtigde;

e. met ingang van de dag waarop zich één van de in artikel 16 genoemde uitsluitingsgronden voordoet.

Artikel 16 – Uitsluitingsgronden en herleving van het recht aanvullingsuitkering WGA

1. Geen recht op uitkering heeft de natuurlijke persoon die:
   a. buiten Nederland woont of verblijft houdt, anders dan wegens vakantie, tenzij deze natuurlijke persoon een LGU heeft ontvangen onder toepassing van artikel 45 WIA;
   b. niet rechtmatig in Nederland verblijf houdt als bedoeld in artikel 7 van de Vreemdelingenwet 2000;
   c. rechtens zijn vrijheid is ontnomen;
   d. zich onttrekt aan de tenuitvoerlegging van een vrijheidsstraf of vrijheidsbenemende maatregel.

2. Het recht op de aanvullingsuitkering WGA herleeft met ingang van de dag waarop zich geen van de in lid 1 van dit artikel genoemde uitsluitingsgronden meer voordoet.

3. Wanneer de uitsluitingsgrond zich voor een periode van langer dan zes maanden voordoet, herleeft het recht op de aanvullingsuitkering WGA niet.

§ 4 – Rechten en verplichtingen ten aanzien van de aanvullingsuitkering

Artikel 17 – Aanvragen aanvullingsuitkering en verstrekken van gegevens

1. De natuurlijke persoon die in aanmerking wenst te komen voor een aanvullingsuitkering dient vanaf één maand voor de datum waarop de uitkeringsduur van de wettelijke WW-uitkering of de LGU zal verstrijken, een aanvraag in bij de Stichting PAWW. De aanvraag dient uiterlijk één week na het eindigen van de wettelijke WW-uitkering dan wel LGU door de Stichting PAWW te zijn ontvangen.

2. De natuurlijke persoon die in aanmerking wenst te komen voor een aanvullingsuitkering kan zijn aanvraag indienen via de website van de Stichting PAWW (www.spaww.nl).

3. De natuurlijke persoon die in aanmerking wenst te komen voor de aanvullingsuitkering dient bij de aanvraag alle informatie in waarom door de Stichting PAWW wordt gevraagd. Tevens dient de natuurlijke persoon die in aanmerking wenst te komen voor de aanvullingsuitkering alle informatie in waarvan hem bekend is dat die relevant is voor het vaststellen van zijn recht op uitkering.

4. De natuurlijke persoon die in aanmerking wenst te komen voor de aanvullingsuitkering verklaart zich bij zijn aanvraag akkoord met de op hem van toepassing zijnde rechten en verplichtingen, zoals neergelegd in het aanvullingsreglement zoals dat op dat moment geldt.

5. Wanneer de natuurlijke persoon die in aanmerking wenst te komen voor de aanvullingsuitkering de aanvraag niet uiterlijk één week na het eindigen van zijn wettelijk recht op WW-uitkering heeft ingediend of wanneer de natuurlijke persoon die in aanmerking wenst te komen voor de aanvullingsuitkering verzuimt om de door de Stichting PAWW gevraagde informatie te verstrekken, dan kan de Stichting PAWW een korting op de uitkering toepassen van 5% gedurende één maand, een en ander met inachtneming van het bepaalde in artikel 22 lid 1.

6. De Stichting PAWW zal binnen zes weken na ontvangst van de aanvraag een beslissing nemen over de aanvraag en deze schriftelijk naar de natuurlijke persoon die in aanmerking wenst te komen voor de aanvullingsuitkering sturen. Indien het door omstandigheden niet mogelijk is om binnen zes weken een beslissing te nemen, zal de natuurlijke persoon die in aanmerking wenst te komen voor de aanvullingsuitkering hierover schriftelijk geïnformeerd worden, waarbij tevens de reden van uitstel zal worden meegedeeld, alsmede de periode waarbinnen de beslissing genomen zal worden.

7. Gedurende de looptijd van de aanvullingsuitkering is de aanvullingsgerechtigde verplicht om uit zichzelf dan wel op verzoek van en op de door de Stichting PAWW voorgeschreven wijze alle informatie aan de Stichting PAWW te verstrekken waarvan hem redelijkerwijs duidelijk kan zijn dat die van invloed is op het voortbestaan van het recht, de hoogte en de duur van de aanvullingsuitkering.

8. De aanvullingsgerechtigde dient uiterlijk binnen één week na afloop van een kalendermaand opgave te doen van alle inkomsten die hij in die maand heeft ontvangen. Pas na ontvangst van die opgave door de Stichting PAWW kan worden overgegaan tot uitbetaling van de aanvullingsuitkering. Als de aanvullingsgerechtigde geen opgave van de inkomsten heeft gedaan, kan het recht op

uitkering niet worden vastgesteld. Wanneer de aanvullingsgerechtigde de opgave buiten de termijn van een week na afloop van de kalendermaand indient, kan de aanvullingsuitkering op zijn vroegst in de volgende kalendermaand worden uitbetaald.

9. De aanvullingsuitkering wordt niet betaald over perioden meer dan 3 jaar gelegen voorafgaand aan de dag waarop de aanvraag voor een aanvullingsuitkering volledig is ingediend.

Artikel 18 – Uitbetaling van de aanvullingsuitkering

De Stichting PAWW betaalt de aanvullingsuitkering maandelijks aan de aanvullingsgerechtigde, onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen.
De Stichting PAWW verstrekt op verzoek van de aanvullingsgerechtigde een specificatie van de aanvullingsuitkering.

Artikel 19 – Vakantie

1. De aanvullingsgerechtigde heeft recht op 20 vakantiedagen per kalenderjaar met behoud van zijn aanvullingsuitkering.

2. Wanneer de aanvullingsgerechtigde niet over een volledig kalenderjaar een aanvullingsuitkering ontvangt, dan wordt het aantal vakantiedagen waarop hij recht behoudt op zijn aanvullingsuitkering naar rato berekend over het aantal maanden waarop hij in dat kalenderjaar een aanvullingsuitkering ontvangt.

3. Het aantal dagen dat volgt uit de naar rato berekening uit het tweede lid, wordt op hele dagen afgerond, met dien verstande dat een factor 0,5 of hoger naar boven wordt afgerond en een factor lager dan 0,5 naar beneden.

4. De aanvullingsgerechtigde dient uiterlijk een dag voorafgaand aan de dag waarop hij een of meerdere vakantiedagen opneemt, de Stichting PAWW daarvan melding te doen. Wanneer de aanvullingsgerechtigde nadat hij een vakantie heeft doorgegeven zijn vakantieperiode wat duur of kalenderperiode betreft, wijzigt, dient hij dat uiterlijk binnen één week na het einde van de vakantie aan de Stichting PAWW door te geven.

Artikel 20 – Overlijdensuitkering

1. Na het overlijden van de aanvullingsgerechtigde hebben de nabestaanden van de aanvullingsgerechtigde recht op een overlijdensuitkering die gelijk is aan de aanvullingsuitkering over één maand.

2. Onder nabestaanden wordt verstaan:
   – de partner van de aanvullingsgerechtigde, of, als die er niet is;
   – zijn minderjarige kinderen, of, als die er niet zijn;
   – degene met wie hij in gezinsverband leefde.

3. De nabestaanden dienen een aanvraag in voor de overlijdensuitkering bij de Stichting PAWW.

4. De overlijdensuitkering wordt, zo spoedig mogelijk na datum aanvraag, als bedrag ineens uitbetaald.

5. Het bedrag van de overlijdensuitkering wordt verminderd met het bedrag aan aanvullingsuitkering dat, over na het overlijden gelegen dagen, reeds is uitbetaald.

Artikel 21 – Verplichtingen van de aanvullingsgerechtigde

De aanvullingsgerechtigde die een aanvullingsuitkering WW ontvangt op basis van dit aanvullingsreglement:
a. is verplicht om naar vermogen te proberen algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen. Daartoe dient de aanvullingsgerechtigde:
   – elke vier kalenderweken minimaal vier keer te solliciteren. De sollicitatie is vormvrij en kan bijvoorbeeld bestaan uit het schrijven van een (open) sollicitatiebrief, de inschrijving bij een uitzendbureau of een telefonische sollicitatie bij een bedrijf. De sollicitatie dient concreet en verifieerbaar te zijn. De aanvullingsgerechtigde levert desgevraagd aan de Stichting PAWW het bewijs dat hij een concrete sollicitatie-activiteit heeft verricht.
   – een geactualiseerd curriculum vitae op ten minste twee voor hem relevante vacaturesites te plaatsen. De aanvullingsgerechtigde neemt in zijn curriculum vitae in ieder geval zijn contact-

gegevens op, zodat hij bereikbaar is voor geïnteresseerde werkgevers.
De Stichting PAWW kan in bijzondere omstandigheden aan een aanvullingsgerechtigde ontheffing verlenen van de sollicitatieplicht als bedoeld in sub a van dit artikel.
Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn als aanvullingsgerechtigde mantelzorg verleent, een opleiding volgt of in een crisissituatie verkeert. De ontheffing kan uitsluitend plaatsvinden op een met redenen omkleed verzoek van de aanvullingsgerechtigde.
Tijdens ziekte en vakantie als bedoeld in artikel 19 is de aanvullingsgerechtigde niet verplicht om te solliciteren.

b. moet een aanbod tot algemeen geaccepteerde arbeid aanvaarden. Dat betekent dat de aanvullingsgerechtigde elk aanbod tot arbeid waartoe hij – voor wat lichamelijke en geestelijke capaciteiten, opleiding en ervaring betreft, in staat is – moet accepteren.
c. mag geen eisen stellen die het aanvaarden of verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid belemmeren.
d. moet gebruikmaken van een door cao-partijen of de Stichting PAWW geboden voorziening, gericht op arbeidsinschakeling.
e. voorkomt dat hij door eigen toedoen algemeen geaccepteerde arbeid verliest.
f. moet uiterlijk de laatste dag van iedere kalendermaand een overzicht van de door hem verrichte sollicitatie-activiteiten als bedoeld in lid 1 aan de Stichting PAWW verschaffen.

Artikel 22 – Maatregelen

1. Wanneer de aanvullingsgerechtigde zich niet aan de verplichtingen als bedoeld in het aanvullingsreglement houdt, kan de Stichting PAWW een al dan niet tijdelijke korting op de aanvullingsuitkering toepassen als Stichting PAWW door het handelen van de aanvullingsgerechtigde schade lijdt. De Stichting PAWW behoeft niet aan te tonen dat zij de schade in de omvang als door haar gevorderd ook daadwerkelijk heeft geleden. De Stichting PAWW kan de aanvullingsuitkering blijvend geheel weigeren als zij in een redelijk belang is geschaad.

2. De Stichting PAWW kan een korting op de aanvullingsuitkering van 5% gedurende één maand toepassen, indien de aanvullingsgerechtigde:
   – zijn aanvraag te laat indient;
   – niet of te laat zijn vakantie doorgeeft;
   – niet voldoet aan een eerste verzoek van de Stichting PAWW tot het verstrekken van informatie, mits in dat verzoek een uiterste termijn is opgenomen waarbinnen de aanvullingsgerechtigde de verzochte informatie moet hebben verstrekt, en de aanvullingsgerechtigde niet binnen die termijn aan dit verzoek heeft voldaan.

3. De Stichting PAWW kan een korting van 10% gedurende twee maanden toepassen op de aanvullingsuitkering, indien de aanvullingsgerechtigde na een tweede rappel in gebreke blijft met het verstrekken van door de Stichting PAWW gevraagde informatie.

4. De Stichting PAWW kan een korting van 25% gedurende drie maanden toepassen op de aanvullingsuitkering, wanneer de aanvullingsgerechtigde;
   – in onvoldoende mate solliciteert als bedoeld in artikel 19 van het aanvullingsreglement;
   – eisen stelt waardoor hij het verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid belemmert, als bedoeld in artikel 19 van het aanvullingsreglement.

5. De Stichting PAWW kan de aanvullingsuitkering blijvend geheel weigeren, wanneer de aanvullingsgerechtigde de Stichting PAWW in ernstige mate benadeelt, door:
   – een aanbod tot algemeen geaccepteerde werk te weigeren;
   – geen algemeen geaccepteerd werk te behouden.

6. Wanneer het niet behouden of niet verkrijgen van passend werk niet in overwegende mate aan de aanvullingsgerechtigde kan worden verweten, dan kan de Stichting PAWW gedurende drie maanden een korting op de aanvullingsuitkering toepassen van 25%.

7. Wanneer de aanvullingsgerechtigde in het geheel geen verwijt treft bij de overtredingen als bedoeld in de leden 2 tot en met 6, dan zal geen korting worden toegepast.

8. Wanneer aan de aanvullingsgerechtigde een maatregel is opgelegd en de aanvullingsgerechtigde dezelfde verplichting tijdens de looptijd van de aanvullingsuitkering opnieuw overtreedt, dan kan de Stichting PAWW de maatregel, zowel voor wat betreft het kortingspercentage van de uitkering als de duur van de maatregel, met 50% verhogen.

9. Als een aanvullingsgerechtigde tegelijkertijd meerdere verplichtingen uit hoofde van het aanvullingsreglement niet nakomt en het niet nakomen voortkomt uit één oorzaak, wordt slechts de

maatregel met de meest vergaande consequenties opgelegd.

10. Wanneer sprake is van fraude, valsheid in geschrifte of enig ander misdrijf als vermeld in het Wetboek van Strafrecht, dan kan de Stichting PAWW daarvan aangifte doen.

11. De Stichting PAWW zal aan de aanvullingsgerechtigde schriftelijk en gemotiveerd een beslissing sturen van het feit dat een maatregel, zoals bedoeld in dit artikel, aan de aanvullingsgerechtigde wordt opgelegd, waarbij in ieder geval vermeld zal worden waarom deze maatregel wordt opgelegd en wat de hoogte en duur van de maatregel is.

Artikel 23 – terugvordering onverschuldigd betaalde aanvullingsuitkering

1. Indien de aanvullingsuitkering geheel of gedeeltelijk onverschuldigd is betaald, kan die uitkering of dat deel van de uitkering door de Stichting PAWW worden teruggevorderd van de persoon aan wie onverschuldigd is betaald.
   Geen terugvordering zal plaatsvinden na het verstrijken van een termijn van vijf jaar na de datum waarop de Stichting PAWW heeft geconstateerd dat de aanvullingsuitkering onverschuldigd is betaald. De Stichting PAWW doet de betreffende persoon van die constatering onverwijld schriftelijk mededeling.

2. Wanneer blijkt dat een aanvullingsuitkering onverschuldigd is betaald stuurt de Stichting PAWW aan degene die de aanvullingsuitkering heeft ontvangen een beslissing, waarin aan deze persoon gemotiveerd wordt meegedeeld dat aan hem onverschuldigd is betaald, alsmede de termijn waarbinnen hij het onverschuldigd betaalde bedrag dient terug te betalen. Deze termijn bedraagt twee weken.

3. Voor zover mogelijk zal de terugvordering worden verrekend met de nog uit te betalen aanvullingsuitkering. De Stichting PAWW stelt de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald daarvan schriftelijk op de hoogte in de onder lid 2 bedoelde beslissing.

4. Indien de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet in staat is het nog openstaande bedrag ineens terug te betalen, dan kan hij om een betalingsregeling verzoeken. Hij dient dit verzoek binnen twee weken na dagtekening van de in lid 2 bedoelde beslissing in bij de Stichting PAWW. De persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald geeft de Stichting PAWW volledig inzage in zijn financiële situatie en verstrekt de Stichting PAWW alle informatie die op de beoordeling van het verzoek van invloed is. De Stichting PAWW beoordeelt vervolgens of een betalingsregeling overeengekomen kan worden. De Stichting PAWW houdt daarbij rekening met de beslagvrije voet.

5. Wanneer een betalingsregeling is overeengekomen bericht de Stichting PAWW de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald schriftelijk over de hoogte van het periodiek terug te betalen bedrag en het moment waarop de periodieke betalingen door de Stichting PAWW dienen te zijn ontvangen.

6. Wanneer de Stichting PAWW niet tegemoetkomt aan een verzoek tot het treffen van een betalingsregeling, zal de Stichting PAWW de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald hiervan schriftelijk mededeling doen. Aan de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald wordt dan het verzoek gedaan de onverschuldigd betaalde uitkering alsnog binnen twee weken aan de Stichting PAWW terug te betalen.

7. Wanneer terugvordering over het lopende kalenderjaar plaatsvindt zal terugvordering van het netto te veel betaalde bedrag plaatsvinden. Vindt terugvordering plaats na afloop van het kalenderjaar waarin de uitkering onverschuldigd is betaald, dan vordert de Stichting PAWW het bruto te veel betaalde bedrag terug.

8. Wanneer de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet tijdig aan de verplichting tot terugbetaling voldoet, of – in het geval van een betalingsregeling- zijn periodiek niet tijdig betaalt, zal de Stichting PAWW de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald eenmaal een herinnering sturen met de mededeling dat de betaling binnen 14 dagen door de Stichting PAWW moet zijn ontvangen. Wanneer de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet binnen die termijn betaalt of wanneer hij een tweede maal een periodiek mist, zal de gehele vordering zonder verder bericht uit handen worden gegeven aan een incassobureau.
   De kosten ter zake van de buitengerechtelijke incassokosten komen, conform de wettelijk maximaal toegestane vergoeding zoals vastgesteld in het Besluit vergoeding voor buitengerechtelijke incassokosten of enige regelgeving die in plaats van dit besluit zal gelden, voor rekening van de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald.

9. Indien daarvoor dringende redenen aanwezig zijn, kan de Stichting PAWW geheel of gedeeltelijk afzien van terugvordering.

§ 5 – Financiering

Artikel 24 – Bijdrage

1. De werkgever is verplicht – afhankelijk van het loonbetalingstijdsvak – maandelijks dan wel vierwekelijks een door de Stichting PAWW vastgestelde bijdrage in te houden op het loon van de werknemers en af te dragen aan de Stichting PAWW. Ten aanzien van de afdracht aan de Stichting PAWW kan de Stichting PAWW afwijken van de termijn van een maand of vier weken, indien zij dit gezien de specifieke omstandigheden aan de orde acht.

2. De bijdrage bedraagt maximaal 0,75% van het loon. Het percentage van de bijdrage wordt jaarlijks vóór 1 oktober in het jaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarin deze bijdrage zal gelden vastgesteld door de Stichting PAWW. De Stichting PAWW informeert de betreffende werkgevers schriftelijk of elektronisch vóór 1 november van het lopende kalenderjaar over het besluit ten aanzien van het in het daaropvolgende jaar vastgestelde percentage. De werkgever meldt dit percentage vóór 1 december van het lopende kalenderjaar schriftelijk of elektronisch aan zijn werknemers. Bij die mededeling wordt het besluit van de Stichting PAWW gevoegd.
   Nieuwe werknemers ontvangen deze informatie – schriftelijk of elektronisch – uiterlijk op de dag van indiensttreding.
   De Stichting PAWW vermeldt het percentage van de bijdrage tevens op de website van de Stichting PAWW, uiterlijk op 1 oktober voorafgaand aan het kalenderjaar waarvoor dit percentage zal gelden.

3. De bijdrage komt volledig voor rekening van de werknemer. De verplichting van de werknemer om bij te dragen geldt alleen wanneer daaraan een algemeen verbindend verklaarde cao Private Aanvulling WW en WGA ten grondslag ligt.

4. Er wordt geen bijdrage ingehouden op het loon van de werknemer met ingang van de eerste dag van de maand waarin de werknemer de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, zijnde de pensioengerechtigde leeftijd als bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet.

Artikel 25 – Aangifte doen

1. De werkgever dient zich bij het van toepassing worden van het aanvullingsreglement zo spoedig mogelijk bij de Stichting PAWW aan te melden. Dit kan via de website van de Stichting PAWW. Na de aanmelding ontvangt de werkgever van de Stichting PAWW een bevestiging van de deelname aan de regeling.

2. Het bedrag van de verschuldigde bijdrage als bedoeld in artikel 24 van het aanvullingsreglement wordt berekend op basis van de door de werkgever middels aangifte aan de Stichting PAWW te verstrekken gegevens. Op de website van de Stichting PAWW (www.spaww.nl) wordt in de ‘Toelichting op de berekening van de PAWW-bijdrage’ vermeld welke gegevens de werkgever aan de Stichting PAWW dient te verstrekken.

3. De momenten en de wijze waarop de werkgever aangifte van het betaalde loon en de af te dragen bijdrage moet doen, worden jaarlijks vooraf vastgesteld door de Stichting PAWW en medegedeeld aan de werkgever.

4. De werkgever kan een opgave herzien gedurende het kalenderjaar waarin de bijdrage verschuldigd is.

5. Laat de werkgever na de aangifte te doen op het door de Stichting PAWW daartoe vastgestelde tijdstip of zijn de gegevens van de aangifte kennelijk onjuist, dan ontvangt de werkgever een aanmaning van de Stichting PAWW waarin een uiterste termijn wordt aangegeven waarbinnen de aangifte door de Stichting PAWW moet zijn ontvangen.

6. Als de werkgever binnen de in de aanmaning gestelde termijn geen aangifte indient, dan stelt de Stichting PAWW de aangifte ambtshalve vast. In dat geval maakt de Stichting PAWW op basis van de bij hem beschikbare gegevens een schatting van het bedrag waarover de bijdrage berekend wordt.

7. Indien de werkgever zich niet aanmeldt, geen aangifte doet of aangifte doet buiten de in de leden 3

en 6 bedoelde termijnen, dan kan de Stichting PAWW aan de werkgever een boete opleggen van € 65, tenzij de werkgever geen verwijt treft voor het niet aanmelden of niet of te laat indienen van de aangifte. Als de werkgever geen verwijt treft legt de Stichting PAWW de werkgever geen boete op.

Artikel 26 – Afdracht bijdrage

1. De werkgever is gehouden tot afdracht van de vastgestelde bijdrage aan de Stichting PAWW.

2. De uiterste data waarop de werkgever de afdracht van de bijdrage moet doen, worden jaarlijks vooraf vastgesteld door de Stichting PAWW en schriftelijk medegedeeld aan de werkgever.

Artikel 27 – Te late betaling

1. De werkgever die nalaat de ingevolge het voorgaande artikel door hem af te dragen bijdrage te voldoen of tijdig te voldoen, is naast de boete zoals vermeld in dit artikel wettelijke rente als bedoeld in de artikelen 119 en 120 van Boek 6 van het Burgerlijk Wetboek verschuldigd.

2. Wanneer de werkgever nalaat de bijdrage af te dragen of tijdig af te dragen, dan ontvangt hij eenmalig een betalingsherinnering – tevens ingebrekestelling –, waarin hem een uiterste termijn voor betaling wordt gegeven.

3. Indien de werkgever de verschuldigde bijdrage afdraagt na de door de Stichting PAWW aangegeven uiterste betaaldatum, kan de Stichting PAWW hem een boete opleggen van 3% van dat bedrag, met een minimum van € 50 en een maximum van € 5.000.

4. Blijft de werkgever na ontvangst van de eenmalige betalingsherinnering in gebreke met het doen van afdracht, dan kan de Stichting PAWW niet alleen de in lid 3 bedoelde boete opleggen, maar zal de Stichting PAWW de vordering tevens uit handen geven aan een extern incassobureau.

5. Naast de in het eerste lid bedoelde wettelijke rente en de in het derde lid bedoelde boete, zullen de kosten die samenhangen met de buitengerechtelijke invordering op de werkgever worden verhaald conform het Besluit vergoeding voor buitengerechtelijke incassokosten.
In afwijking van het voorgaande zullen de werkelijke kosten die samenhangen met de buitengerechtelijke invordering op de werkgever worden verhaald indien de werkelijke en in redelijkheid gemaakte kosten hoger zijn geweest dan de staffel zoals neergelegd in het Besluit vergoeding voor buitengerechtelijke incassokosten.

6. De boete, wettelijke rente en andere kosten als vermeld in dit artikel mogen niet verhaald worden op de bij de werkgever werkzame werknemers.

Artikel 28 – Inlichtingen verstrekken

1. De werkgever is – binnen de kaders van bestaande wet- en regelgeving – verplicht om aan de Stichting PAWW inlichtingen te verstrekken die voor de uitvoering van dit aanvullingsreglement nodig zijn.

2. Desgevraagd zal de werkgever aan de Stichting PAWW de bescheiden verstrekken die nodig zijn voor een adequate uitvoering van het aanvullingsreglement. De Stichting PAWW zal aan de werkgever schriftelijk meedelen welke gegevens aan de Stichting PAWW beschikbaar gesteld dienen te worden en binnen welke termijn dat dient te gebeuren.

3. De werkgever dient zijn medewerking te verlenen aan het verstrekken van informatie aan de Stichting PAWW. De werkgever dient er op toe te zien dat degene aan wie de werkgever zijn administratie geheel of gedeeltelijk heeft uitbesteed, of degene die anderszins door de werkgever is ingeschakeld, zijn medewerking verleent aan het verstrekken van informatie aan de Stichting PAWW. De kosten die samenhangen met het verstrekken van informatie komen voor rekening van de werkgever.

4. De Stichting PAWW kan een controle bij de werkgever verrichten als de werkgever geen inlichtingen verstrekt of er een gegrond vermoeden bestaat dat de werkgever niet de juiste inlichtingen dan wel onjuiste inlichtingen heeft verstrekt. Een controle ter plaatse zal ruimschoots van tevoren door de Stichting PAWW schriftelijk worden aangekondigd en kan alleen met instemming van de werkgever plaatsvinden. In de schriftelijke aankondiging van de controle bij de werkgever zal de Stichting PAWW de datum en de plaats van het onderzoek vermelden.

5. Blijft de werkgever met het verstrekken van de gevraagde informatie in gebreke, dan zal de

Stichting PAWW de werkgever een aanmaning sturen met daarin een uiterste termijn waarbinnen de gevraagde informatie door de Stichting PAWW moet zijn ontvangen. Als de werkgever de gevraagde informatie niet binnen de in de aanmaning gestelde termijn verstrekt, dan kan de Stichting PAWW de werkgever een boete opleggen.

6. De boete als bedoeld in het vijfde lid voor het niet of onvolledig verstrekken van door Stichting PAWW opgevraagde inlichtingen bedraagt € 65. De artikelen 25, 26 en 27 zijn onverminderd van toepassing als de werkgever de door Stichting PAWW opgevraagde inlichtingen niet of onvolledig verstrekt.

Artikel 29 – Boete werkgever

1. Een boete als bedoeld in de artikelen 25 zevende lid, 27, derde lid en artikel 28, zesde lid, wordt opgelegd als de Stichting PAWW door het handelen van de werkgever schade heeft geleden. De Stichting PAWW hoeft niet aan te tonen dat zij de schade in de omvang als door haar gevorderd ook daadwerkelijk heeft geleden.

2. De Stichting PAWW zal de werkgever schriftelijk en gemotiveerd mededeling doen van het feit dat aan hem een boete zoals bedoeld in artikel 25, zevende lid, artikel 27, derde lid en artikel 28, zesde lid, wordt opgelegd, waarbij in ieder geval vermeld zal worden waarom deze boete wordt opgelegd en wat de hoogte van de boete is.

3. De boete zoals bedoeld in artikel 25, zevende lid , artikel 27, derde lid en artikel 28, zesde lid, kan telkens met 100% van de oorspronkelijk opgelegde boete worden verhoogd indien de werkgever in de vijf voorafgaande jaren al eerder een boete voor dezelfde overtreding is opgelegd. De boete kan maximaal € 25.000 bedragen.

§ 6 – Overige bepalingen

Artikel 30 – Geschillenregeling

De werkgever of de werknemer c.q. de aanvullingsgerechtigde die ten aanzien van beslissingen van de uitvoerder of de Stichting PAWW een geschil, bezwaren of klachten heeft, kan een beroep doen op de geschillenregeling die is opgenomen in bijlage I van dit reglement. Deze bijlage maakt deel uit van het aanvullingsreglement.

Artikel 31 – Gemoedsbezwaarde werknemer c.q. aanvullingsgerechtigde

1. Een gemoedsbezwaarde werknemer die in het bezit is van een door de SVB afgegeven verklaring Ontheffing wegens gemoedsbezwaarden is vrijgesteld van de betaling van bijdragen op grond van dit reglement en maakt geen aanspraak op een aanvulling op grond van dit reglement.

2. De werkgever dient de Stichting PAWW te informeren welke werknemers gemoedsbezwaard zijn en dient de verklaring van de SVB voor controledoeleinden in zijn administratie op te nemen.

Artikel 32 – Hardheidsclausule

In alle gevallen waarin het aanvullingsreglement niet voorziet en in situaties waarin de toepassing van het aanvullingsreglement tot een onbillijke uitkomst leidt, beslist het bestuur. Daarbij wordt zo veel mogelijk aangesloten bij de wettelijke kaders van de WW en de WIA.

BIJLAGE: GESCHILLENREGELING

Geschillenregeling

Artikel 1 – Begripsbepalingen

1. De in de statuten en het aanvullingsreglement gebruikte begripsbepalingen worden geacht deel uit te maken van deze geschillenregeling.

2. Wanneer hierna wordt gesproken over de belanghebbende, wordt daaronder begrepen de werkgever, werknemer, aanvullingsgerechtigde of degene die een aanvullingsuitkering heeft aangevraagd.

3. Onder een geschil wordt verstaan een schriftelijke verklaring van een belanghebbende, waaruit

blijkt dat hij zich niet kan vinden in de toepassing van het aanvullingsreglement of de statuten door of namens de Stichting PAWW. Onder een geschil wordt tevens verstaan een schriftelijke verklaring van ongenoegen van een belanghebbende over de bejegening door of namens de Stichting PAWW.

Artikel 2 – Kenbaar maken van een geschil

1. De belanghebbende dient het geschil schriftelijk in bij het bestuur van de Stichting PAWW.

2. Het geschil moet bevatten:
   a. de naam en het adres van de belanghebbende;
   b. de dagtekening van het indienen van het geschil;
   c. een omschrijving van het geschil;
   d. als het geschil betrekking heeft op een besluit van de Stichting PAWW, een kopie van dat besluit en andere relevante documenten.

3. Het geschil moet worden ingediend binnen een termijn van zes maanden nadat het besluit is genomen of binnen een termijn van zes maanden nadat de uitvoeringshandeling waarop het geschil betrekking heeft, heeft plaatsgevonden. Na afloop van deze termijn wordt het geschil niet meer in behandeling genomen.

4. Partijen kunnen bij de indiening van het geschil schriftelijk overeenkomen dat de uitspraak van de geschillencommissie bindend is voor de Stichting PAWW.

Artikel 3 – Afhandeling van het geschil

1. Het bestuur van de Stichting PAWW beslist binnen zes weken over het geschil.

2. Indien het geschil nader onderzoek vergt, kan de afhandeling van het geschil langer dan zes weken duren. Het bestuur stelt de belanghebbende daarover binnen vier weken na het indienen van het geschil op de hoogte, met daarbij de redelijke termijn waarbinnen het geschil naar verwachting kan worden afgehandeld.

3. Het bestuur stuurt de beslissing naar de belanghebbende. In die schriftelijke reactie wordt de belanghebbende erop gewezen dat hij binnen 2 maanden na dagtekening van de reactie bezwaar kan maken bij de geschillencommissie.

Artikel 4 – Samenstelling geschillencommissie

1. Er is een geschillencommissie die uit 3 onafhankelijke leden bestaat, waarvan een de voorzitter is.

2. De leden zijn onafhankelijk in de zin dat zij noch direct noch indirect belang mogen hebben bij de afloop van een geschil.

3. De leden van de geschillencommissie worden door de Stichting PAWW benoemd.

Artikel 5 – Bevoegdheid van de geschillencommissie

1. De geschillencommissie is uitsluitend bevoegd om geschillen in behandeling te nemen, nadat het bestuur van de Stichting PAWW in eerste instantie over het geschil heeft beslist, of indien het bestuur van de Stichting PAWW het geschil niet binnen zes weken op grond van artikel 3 lid 1, dan wel binnen een redelijke termijn zoals bedoeld in artikel 3 lid 2, afhandelt.

2. Geschillen die zien op de werkingssfeer van de cao zullen niet door de geschillencommissie in behandeling worden genomen.

Artikel 6 – Afhandeling geschil door geschillencommissie

1. De geschillencommissie beslist, tenzij het geschil nader onderzoek vergt, binnen zes weken, over het geschil. Indien het geschil nader onderzoek vergt kan de afhandeling van het geschil langer dan zes weken duren. De geschillencommissie stelt de belanghebbende en het bestuur van de Stichting PAWW daarover binnen vier weken na het indienen van het geschil op de hoogte, met daarbij de redelijke termijn waarbinnen het geschil naar verwachting kan worden afgehandeld.

2. De geschillencommissie is bevoegd informatie op te vragen bij de belanghebbende en bij de Stichting PAWW.

3. De geschillencommissie kan voorafgaande aan de beslissing een datum vaststellen voor een mondelinge behandeling van het geschil. Tijdens de mondelinge behandeling krijgen de belanghebbende en het bestuur van de Stichting PAWW de gelegenheid hun standpunten nader toe te lichten. Van de hoorzitting wordt een verslag gemaakt. In geval van een hoorzitting neemt de geschillencommissie binnen zes weken na de hoorzitting een besluit op het geschil.

4. De belanghebbende kan zich gedurende de procedure laten bijstaan door een gemachtigde. De kosten van de gemachtigde zijn voor rekening van de belanghebbende.

5. De geschillencommissie overweegt aan de hand van alle relevante feiten en omstandigheden ten tijde van het nemen van de beslissing en toetst aan het aanvullingsreglement en de statuten van de Stichting PAWW.

6. De geschillencommissie doet schriftelijk en gemotiveerd uitspraak. De geschillencommissie is bevoegd aan het bestuur van de Stichting PAWW aanwijzingen te geven voor de verdere afhandeling van het geschil, indien zij dat aangewezen acht. De geschillencommissie kan ook besluiten zelf in het geschil te voorzien. Het besluit van de geschillencommissie komt dan in de plaats van het besluit van het bestuur van de Stichting PAWW.

7. De uitspraak van de geschillencommissie is met redenen omkleed en wordt aan de belanghebbende en aan het bestuur van de Stichting PAWW verzonden.

8. Als de belanghebbende het niet eens is met de uitspraak van de geschillencommissie, kan hij zich voor een volledige toetsing van de uitspraak tot de bevoegde civiele rechter wenden.

STATUTEN STICHTING PRIVATE AANVULLING WW EN WGA

BEGRIPSBEPALINGEN

Artikel 1

In deze statuten wordt verstaan onder:
– *Aanvullingsgerechtigde:* de natuurlijke persoon die op grond van het Aanvullingsreglement recht heeft op een Aanvullingsuitkering;
– *Aanvullingsreglement:* het reglement van de Stichting PAWW, met de volledige naam 'Aanvullingsreglement – Private Aanvulling WW en WGA (Reglement PAWW)', waaruit enerzijds rechten en plichten van Werkgevers en Werknemers blijken en anderzijds wie onder welke voorwaarden aanspraak kan maken op een Aanvullingsuitkering;
– *Aanvullingsuitkering:* de privaat geregelde aanvulling op de wettelijke WW-uitkering (aanvullingsuitkering WW) en de wettelijke loongerelateerde WGA-uitkering (aanvullingsuitkering WGA), ter reparatie van het verschil tussen de uitkeringsduur van de WW- en de loongerelateerde WGA-uitkering zoals die gold vóór een januari tweeduizend zestien en zoals die geldt vanaf een januari tweeduizend zestien, zoals beschreven in het Aanvullingsreglement;
– *Bestuur:* het bestuur van de Stichting PAWW;
– *Cao:* een collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen verbindend is verklaard en die betrekking heeft op de private aanvulling WW en WGA;
– *Cao-partijen:* partijen bij een Cao, bestaande uit enerzijds een of meerdere Werkgevers of Werkgeversorganisaties en anderzijds een of meerdere Werknemersorganisaties, die in het kader van de bovenwettelijke WW- en WGA-uitkering bij Cao afspraken hebben gemaakt ten aanzien van de Aanvullingsuitkering bij de Stichting PAWW;
– *Centrale Werkgeversorganisatie:* een Werkgeversorganisatie die tevens deelnemer is van de Stichting van de Arbeid;
– *Centrale Werknemersorganisatie:* een Werknemersorganisatie die tevens deelnemer is van de Stichting van de Arbeid;
– *Commissie Bestuurlijke Effectiviteit:* de commissie van de Stichting PAWW, als bedoeld in artikel 11 van de Statuten;
– *Directeur:* een lid van de Directie;
– *Directie:* de directie als bedoeld in artikel 10 van de Statuten;
– *Raad van Toezicht:* de raad van toezicht van de Stichting PAWW;
– *Schriftelijk:* bij brief, telefax, e-mail of bij een bericht dat via een ander gangbaar communicatiemiddel wordt overgebracht en op schrift kan worden ontvangen, mits de identiteit van de verzender met afdoende zekerheid kan worden vastgesteld;
– *Statuten:* de statuten van de Stichting PAWW;
– *Stichting PAWW:* de stichting Stichting Private Aanvulling WW en WGA, ook wel Stichting PAWW genoemd, waarop de onderhavige statuten betrekking hebben;

– *Werkgever:* elke natuurlijke persoon of rechtspersoon dan wel maatschap, vennootschap onder firma of commanditaire vennootschap gevormd door twee of meer zodanige natuurlijke personen en/of rechtspersonen gezamenlijk, die als zodanig is beschreven in een Cao;
– *Werknemer:* elke werknemer als zodanig beschreven in een Cao;
– *Werkgeversorganisatie:* een partij bij de Cao, die een vereniging is met volledige rechtsbevoegdheid, die zich statutair inzet voor de belangen van Werkgevers en statutair bevoegd is collectieve arbeidsovereenkomsten aan te gaan;
– *Werknemersorganisatie:* een partij bij de Cao, die een vereniging is met volledige rechtsbevoegdheid, die zich statutair inzet voor de belangen van Werknemers en statutair bevoegd is collectieve arbeidsovereenkomsten aan te gaan;
– *WGA:* de regelgeving inzake werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten, zoals geregeld in de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (wet van 10 november 2005, Stb. 2005, 572), zoals laatstelijk gewijzigd en vastgesteld;
– *WW:* Werkloosheidswet (wet van 6 november 1986, Stb. 1986, 566), zoals laatstelijk gewijzigd en vastgesteld.
De hiervoor omschreven begrippen worden in de Statuten met een hoofdletter geschreven, zodat in de tekst duidelijk is dat het begrip in de Statuten is gedefinieerd.

NAAM EN ZETEL

Artikel 2

1. De Stichting PAWW is genaamd: **Stichting Private Aanvulling WW en WGA**.

2. Zij heeft haar zetel in de gemeente Den Haag.

DOEL

Artikel 3

1. Het doel van de Stichting PAWW is om (mede) in het kader van de afspraak in het Sociaal Akkoord de dato elf april tweeduizend dertien over de bovenwettelijke WW- en WGA-uitkering zorg te dragen voor een toekomstbestendige uitvoering van de door de Cao-partijen overeengekomen Aanvullingsuitkering ten behoeve van de Werknemers.

2. De Stichting PAWW tracht dit doel te bereiken door:
   a. het ontvangen van geldelijke bijdragen afkomstig van Werknemers zoals bedoeld in het Aanvullingsreglement;
   b. het eventueel ontvangen van geldelijke bijdragen van anderen;
   c. het beheer van de ontvangen geldelijke bijdragen, waaronder voor zover van toepassing ook het beleggen van de middelen valt;
   d. het uitkeren van geldelijke bedragen ten behoeve van de Aanvullingsuitkering van de Werknemers op grond van het Aanvullingsreglement.

3. In het kader van het doel van de Stichting PAWW heeft de Stichting PAWW de volgende bestedingsdoelen:
   a. het doen van uitkeringen ten behoeve van de Aanvullingsuitkering van de Werknemers, op grond van het Aanvullingsreglement;
   b. het maken van uitvoeringskosten om de sub a bepaalde uitkeringen mogelijk te maken.

4. De onder lid 3 sub b bedoelde uitvoeringskosten zijn:
   a. kosten die gemoeid zijn met het innen van de geldelijke bijdragen als bedoeld in lid 2;
   b. kosten die gemoeid zijn met het doen van de Aanvullingsuitkeringen;
   c. kosten bij het beheer van de middelen van de Stichting PAWW;
   d. kosten die betrekking hebben op het ondersteunen van de Cao-partijen en commissies van Cao-partijen bij het tot stand brengen en uitvoeren van de bovenwettelijke WW- en WGA-uitkering, echter behoudens voor zover het kosten betreft die betrekking hebben op de inhoudelijke totstandkoming van de Cao (het eigenlijke Cao-overleg) en de voorbereiding hiervan; en
   e. kosten die gemoeid zijn met het in stand houden van de Stichting PAWW.

5. De in lid 4 bedoelde uitvoeringskosten worden door het Bestuur periodiek vastgesteld. Met deze kosten wordt rekening gehouden via een opslag die inbegrepen is in de geïnde bijdragen.

6. De Stichting PAWW heeft uitdrukkelijk niet ten doel winst te maken.

7. Bij de samenstelling van de organen, bij het beleid, bij de werkwijze en bij de besluitvorming hanteert de Stichting PAWW diversiteit en pluriformiteit als basisprincipes.

MIDDELEN EN (BEHEER VAN) FINANCIEN

Artikel 4

1. De geldmiddelen van de Stichting PAWW bestaan uit:
   a. geldelijke bijdragen afkomstig van de Werknemers, zoals bepaald in het Aanvullingsreglement;
   b. bijdragen en subsidies;
   c. inkomsten uit eigen vermogen;
   d. exploitatieopbrengsten;
   e. schenkingen, legaten en erfstellingen;
   f. andere baten.

2. De Stichting PAWW is er, binnen de mogelijkheden die de Stichting PAWW heeft, voor verantwoordelijk dat er voldoende geldelijke bijdragen binnen komen om de Aanvullingsuitkeringen te kunnen doen.

3. De financiering van de Aanvullingsuitkeringen is gebaseerd op een omslagstelsel, hetgeen inhoudt dat de uitgaven in enig jaar – rekening houdend met een benodigde operationele liquiditeit – in beginsel worden gefinancierd uit de bijdragen in dat jaar.
   Voor zover van toepassing worden de beschikbare middelen van de Stichting PAWW solide belegd, met inachtneming van redelijke eisen van liquiditeit en rendement en met inachtneming van een zo juist mogelijke risicoverdeling, waarbij risicomijding het vertrekpunt is.

4. De Stichting PAWW werkt volgens een door het Bestuur opgesteld en door de Raad van Toezicht goedgekeurd bedrijfsplan, met daarin onder andere een beschrijving van het te voeren beleid, de opzet voor de financiële bedrijfsvoering, een eventuele taakverdeling binnen het Bestuur en de werkwijze van commissies. Het bedrijfsplan is een raamwerk en leidraad voor het Bestuur. Uit dit bedrijfsplan vloeien geen rechten en plichten voort voor Werknemers, Aanvullingsgerechtigden, Werkgevers en Cao-partijen.

5. Op basis van het daartoe in het Aanvullingsreglement bepaalde is de Stichting PAWW bevoegd de ten laste van de Stichting PAWW komende reglementaire rechten en aanspraken op Aanvullingsuitkeringen te verminderen indien de financiële toestand van de Stichting PAWW daartoe aanleiding geeft.

6. De middelen worden ten behoeve van de Stichting PAWW bewaard door en ten kantore van een of meer financiële instellingen die in het bezit zijn van een vergunning als bedoeld in de Wet op het financieel toezicht. De administratieve bescheiden worden ten kantore van de Stichting PAWW bewaard.

7. Erfstellingen kunnen door de Stichting PAWW slechts worden aanvaard onder het voorrecht van boedelbeschrijving.

Artikel 5

1. De Stichting PAWW heeft een Bestuur, dat bestaat uit minimaal drie (3) en maximaal zeven (7) bestuursleden. Het aantal bestuursleden wordt door het Bestuur vastgesteld. Uitsluitend natuurlijke personen kunnen tot bestuurslid van de Stichting PAWW worden benoemd.

2. Leden van het Bestuur worden, met inachtneming van het overigens in deze Statuten bepaalde, benoemd, geschorst en ontslagen door de Raad van Toezicht.

3. De Raad van Toezicht stelt bij een vacature binnen het Bestuur een profielschets op voor het te benoemen nieuwe bestuurslid.

4. Het Bestuur dient altijd zodanig te zijn samengesteld dat het voor ten minste een derde deel bestaat uit vertegenwoordigers van Werknemers, met dien verstande dat het aantal vertegenwoordigers van Werknemers ten minste gelijk dient te zijn aan het aantal vertegenwoordigers van Werkgevers. Wanneer het aantal vertegenwoordigers van Werknemers op grond van het bepaalde in de eerste volzin niet op een heel getal zou uitkomen, wordt het aantal naar boven afgerond.
   De bestuursleden die als vertegenwoordiger van de Werknemers optreden worden voorgedragen door de Centrale Werknemersorganisaties gezamenlijk. De bestuursleden die als vertegenwoordi-

ger van de Werkgevers optreden, worden voorgedragen door de Centrale Werkgeversorganisaties gezamenlijk.
Afhankelijk van het aantal in functie zijnde bestuursleden kunnen ook personen zitting hebben in het Bestuur die niet als vertegenwoordigers van de Werknemers en de Werkgevers optreden. Deze personen worden voorgedragen door de Centrale Werknemersorganisaties en de Centrale Werkgeversorganisaties gezamenlijk.

5. Het Bestuur deelt de Centrale Werknemersorganisaties respectievelijk de Centrale Werkgeversorganisaties tijdig mee wanneer in zijn midden een plaats moet worden vervuld waarvoor het recht tot het opmaken van een bindende voordracht voor de betreffende organisaties geldt. Binnen een door het Bestuur vast te stellen redelijke termijn na die mededeling maken de voordragende organisaties voor de te vervullen plaats een voordracht op. Een tijdig opgemaakte voordracht is bindend. Is een voordracht niet of niet tijdig opgemaakt, dan is de Raad van Toezicht in de benoeming vrij. De oproeping tot een vergadering van de Raad van Toezicht, waarin de benoeming van een lid van het Bestuur waarvoor het recht tot het opmaken van een bindende voordracht geldt onderwerp van behandeling zal zijn, vermeldt de voordracht. Is een voordracht niet of niet tijdig opgemaakt, dan wordt daarvan in de oproeping mededeling gedaan.

6. De benoeming van bestuursleden geschiedt steeds voor een periode van vier (4) jaar. Bij een tussentijdse benoeming van een bestuurslid geschiedt de benoeming voor de resterende termijn van de betreffende bestuurszetel.

7. Een aftredend bestuurslid is terstond herbenoembaar, tenzij hij of zij op het moment van aftreden drie aaneengesloten zittingsperiodes van in totaal twaalf (12) jaar als bestuurslid heeft gefungeerd. Alleen bij – ter beoordeling van de Raad van Toezicht – gewichtige redenen kan een bestuurslid langer dan twaalf (12) jaar opeenvolgend bestuurslid bij de Stichting PAWW zijn.

8. Het Bestuur houdt een rooster van aftreden bij, rekening houdende met de bepalingen van dit artikel.

9. Het bestuurslidmaatschap eindigt:
   a. door het aflopen van de zittingsperiode;
   b. door overlijden van het bestuurslid;
   c. als het bestuurslid failliet wordt verklaard of verzoekt om toepassing van de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen als bedoeld in de Faillissementswet;
   d. als het bestuurslid onder curatele wordt gesteld;
   e. als het bestuurslid uit eigen initiatief aftreedt;
   f. als het bestuurslid door de rechtbank wordt ontslagen op grond van het bepaalde in artikel 2:298 van het Burgerlijk Wetboek;
   g. door een unaniem besluit van de Raad van Toezicht, waarbij – als sprake is van een situatie als bedoeld in artikel 12 lid 1, tweede volzin – de stem van het betrokken bestuurslid niet meetelt.

   Het bestuurslidmaatschap eindigt niet door het beëindigen van het dienstverband met een (Centrale) Werkgeversorganisatie of een (Centrale) Werknemersorganisatie, tenzij het betreffende bestuurslid op het moment van benoeming al in dienst was bij een van die organisaties en de organisaties die het betreffende bestuurslid hadden voorgedragen wensen dat het bestuurslidmaatschap wordt beëindigd dan wel indien het Bestuur dit wenst omdat anders niet meer wordt voldaan aan het Besluit fondsen en spaarregelingen.

10. De bezoldiging van de leden van het Bestuur is niet bovenmatig en wordt in het bedrijfsplan geregeld.

TAAK, TAAKVERDELING EN BEVOEGDHEID BESTUUR

Artikel 6

1. Behoudens beperkingen volgens de wet en de Statuten, is het Bestuur belast met het besturen van de Stichting PAWW en als zodanig belast met het beheer van het vermogen van de Stichting PAWW.

2. Bij de vervulling van zijn taak richt het Bestuur zich naar het belang van de Stichting PAWW en neemt daarbij de belangen van de bij de Stichting PAWW betrokken Werknemers, Aanvullingsgerechtigden en Werkgevers in acht. Bestuursleden verrichten hun taak zonder last of ruggespraak met de organisaties die hen hebben voorgedragen. Het Bestuur dient er zorg voor te dragen dat de belanghebbenden bij de Stichting PAWW zich op een evenwichtige wijze vertegenwoordigd kunnen voelen.

3. Met inachtneming van het bepaalde in de voorgaande leden is het Bestuur bevoegd de taken van het Bestuur in het bedrijfsplan te verdelen over de leden van het Bestuur .
Een taakverdeling als bedoeld in dit lid laat onverlet het bepaalde omtrent aansprakelijkheid ter zake van onbehoorlijk bestuur als bedoeld in artikel 2:9 lid 2 van het Burgerlijk Wetboek.

4. Elke Bestuurder draagt verantwoordelijkheid voor de algemene gang van zaken. Tot de taak van elke Bestuurder behoren daarnaast alle bestuurstaken die niet op grond van het bedrijfsplan zijn toebedeeld aan andere Bestuurders.

5. Het Bestuur wijst uit zijn midden een voorzitter en een secretaris aan.

6. Het Bestuur legt de taken en bevoegdheden van de voorzitter, de secretaris en de overige bestuursleden, rekening houdende met deze Statuten, vast in het bedrijfsplan.

7. Het Bestuur is bevoegd te besluiten tot het aangaan van overeenkomsten tot verkrijging, vervreemding en bezwaring van registergoederen. Het Bestuur is niet bevoegd zich als borg of hoofdelijk medeschuldenaar te verbinden, zich voor een derde sterk te maken of zich tot zekerheidstelling voor een schuld van een ander te verbinden.

VERTEGENWOORDIGING

Artikel 7

1. De Stichting PAWW wordt vertegenwoordigd door het Bestuur. De Stichting PAWW kan bovendien worden vertegenwoordigd door drie (3) gezamenlijk handelende leden van het Bestuur.

2. Het Bestuur kan aan personen, al dan niet in dienst van de Stichting PAWW, volmacht verlenen tot het verrichten van bepaalde rechtshandelingen en/of bepaalde taken opdragen. De omvang van de taak en/of bevoegdheden wordt door het Bestuur Schriftelijk vastgelegd.

BESTUURSVERGADERINGEN

Artikel 8

1. Het Bestuur vergadert zo vaak als het Bestuur dat nodig acht, maar ten minste twee (2) keer per jaar.

2. De bestuursvergaderingen worden gehouden binnen Nederland, op een door de voorzitter te bepalen locatie.

3. Vergaderingen zullen voorts worden gehouden, wanneer de voorzitter of de secretaris dit wenselijk acht of indien één van de andere bestuursleden daartoe Schriftelijk en onder nauwkeurige opgave van de te behandelen punten aan de voorzitter het verzoek richt. Indien de voorzitter aan een dergelijk verzoek niet zodanig gevolg geeft dat de vergadering kan worden gehouden binnen drie weken na het verzoek, is de verzoeker bevoegd zelf een vergadering bijeen te roepen met inachtneming van de vereiste formaliteiten.

4. De oproeping tot bestuursvergaderingen geschiedt – behoudens het in lid 3 bepaalde – door de voorzitter of secretaris, ten minste zeven (7) dagen tevoren, de dag van de oproeping en die van de vergadering niet meegerekend, door middel van een Schriftelijke oproeping. De oproeping vermeldt, behalve plaats en tijdstip van de vergadering, de te behandelen onderwerpen.

5. Ten minste eenmaal per jaar wordt een bestuursvergadering in de vorm van een jaarvergadering gehouden. In die vergadering komen aan de orde:
   a. het bestuursverslag en de jaarstukken als bedoeld in artikel 17;
   b. voorstellen aangekondigd bij de oproeping.

6. De bestuursvergaderingen worden geleid door de voorzitter, dan wel – indien de voorzitter niet aanwezig is – door het bestuurslid dat door de vergadering daartoe wordt aangewezen.

7. Zolang in een bestuursvergadering alle bestuursleden aanwezig of vertegenwoordigd zijn, kunnen geldige besluiten worden genomen mits met algemene stemmen, omtrent alle aan de orde komende onderwerpen ook al heeft geen oproeping plaatsgehad of is deze niet op de voorgeschreven wijze geschied of is enig ander voorschrift omtrent het oproepen en houden van vergaderingen of een daarmee verband houdende formaliteit niet in acht genomen.

BESLUITVORMING DOOR HET BESTUUR

Artikel 9

1. Ieder bestuurslid heeft recht op het uitbrengen van één stem in vergaderingen van het Bestuur.

2. Ieder bestuurslid kan een ander bestuurslid Schriftelijk machtigen hem ter vergadering te vertegenwoordigen en voor hem een stem uit te brengen.

3. Indien het voltallige Bestuur bestaat uit meer dan vier (4) bestuursleden, kunnen geldige bestuursbesluiten slechts worden genomen in een vergadering waarin ten minste één bestuurslid aanwezig of vertegenwoordigd is dat door de Centrale Werkgeverorganisaties is voorgedragen (aldus een vertegenwoordiger van de Werkgevers) alsook één bestuurslid dat door de Centrale Werknemersorganisaties is voorgedragen (aldus een vertegenwoordiger van de Werknemers).

4. Tenzij in de Statuten anders is bepaald, wordt een bestuursbesluit genomen met een gewone meerderheid van alle door de ter vergadering aanwezige dan wel vertegenwoordigde bestuursleden geldig uitgebrachte stemmen.

5. Blanco stemmen worden beschouwd niet te zijn uitgebracht.

6. Indien de stemmen staken over een voorstel, dan is het verworpen.

7. Het ter vergadering uitgesproken oordeel van de voorzitter dat door de vergadering een besluit is genomen is beslissend. Hetzelfde geldt voor de inhoud van een genomen besluit voor zover gestemd werd over een niet Schriftelijk vastgelegd voorstel.

8. Wordt echter onmiddellijk na het uitspreken van het in het zevende lid bedoeld oordeel de juistheid daarvan betwist, dan vindt een nieuwe stemming plaats wanneer de meerderheid van de vergadering of, indien de oorspronkelijke stemming niet hoofdelijk of Schriftelijk geschiedde, een van de aanwezige bestuursleden dit verlangt.

9. Alle stemmingen geschieden mondeling, tenzij de voorzitter een Schriftelijke stemming gewenst acht of één van de stemgerechtigden zulks voor de stemming verlangt. Schriftelijke stemming geschiedt bij ondertekende, gesloten briefjes. Besluitvorming bij acclamatie is mogelijk, tenzij een stemgerechtigde hoofdelijke stemming verlangt.

10. Buiten vergadering kunnen Schriftelijke besluiten worden genomen, mits met algemene stemmen van alle bestuursleden, over een van tevoren Schriftelijk meegedeeld onderwerp.

11. Alle bestuursbesluiten worden opgenomen in een besluitenlijst en getekend door de secretaris en de voorzitter.

DIRECTIE

Artikel 10

1. Het Bestuur kan besluiten om voor de uitvoering van de dagelijkse leiding van de Stichting PAWW een Directie, bestaande uit een of meer Directeuren, te benoemen.

2. Het Bestuur benoemt de Directeuren en kan deze schorsen of ontslaan.

3. Het Bestuur is bevoegd om de taken en bevoegdheden van de Directie – al dan niet bij reglement – nader vast te stellen.

COMMISSIE BESTUURLIJKE EFFECTIVITEIT

Artikel 11

1. De Commissie Bestuurlijke Effectiviteit wordt door het Bestuur ingesteld bij schriftelijk besluit.

2. De Commissie Bestuurlijke Effectiviteit bestaat uit drie (3) natuurlijke personen.

3. De leden van de Commissie Bestuurlijke Effectiviteit worden benoemd en ontslagen door het Bestuur. Het Bestuur stelt een profielschets op voor de leden van de Commissie Bestuurlijke Effectiviteit.

4. Leden van de Commissie Bestuurlijke Effectiviteit worden benoemd voor een periode van vier (4) jaar en zijn maximaal een (1) keer herbenoembaar.

5. De Commissie Bestuurlijke Effectiviteit heeft tot taak toezicht te houden op de effectiviteit van het Bestuur, kijkt kritisch naar het functioneren van het bestuur en ziet toe op een adequate risicobeheersing.

6. De rechten en bevoegdheden van de Commissie Bestuurlijke Effectiviteit worden door het Bestuur nader schriftelijk vastgelegd.

RAAD VAN TOEZICHT

Artikel 12

1. De Stichting PAWW heeft een Raad van Toezicht indien het Bestuur tot instelling van een Raad van Toezicht heeft besloten.
   De in deze akte aan de Raad van Toezicht toegekende bevoegdheden worden uitgeoefend door het Bestuur, indien en zolang geen Raad van Toezicht door het Bestuur is ingesteld. Is voor een besluit van het Bestuur voorafgaande goedkeuring van de Raad van Toezicht vereist, dan is deze eis niet van kracht indien en zo lang geen Raad van Toezicht door het Bestuur is ingesteld.

2. De Raad van Toezicht bestaat uit drie (3) onafhankelijke deskundige leden. Uitsluitend natuurlijke personen kunnen tot lid van de Raad van Toezicht worden benoemd.
   De Raad van Toezicht is zodanig samengesteld dat de leden ten opzichte van elkaar, de dagelijkse en algemene leiding van de Stichting PAWW, waaronder begrepen het Bestuur onafhankelijk en kritisch kunnen opereren.

3. Leden van de Raad van Toezicht worden op basis van een bindende voordracht van de Centrale Werkgeversorganisaties en Centrale Werknemersorganisaties gezamenlijk door het Bestuur benoemd. De eerste leden van de Raad van Toezicht van de Stichting PAWW worden na de hiervoor beschreven bindende voordracht door het Bestuur benoemd bij het in lid 1 bedoelde besluit tot instelling van een Raad van Toezicht. Het Bestuur deelt de Centrale Werknemersorganisaties respectievelijk de Centrale Werkgeversorganisaties tijdig mede wanneer in de Raad van Toezicht een plaats moet worden vervuld waarvoor het recht tot het opmaken van een bindende voordracht voor de betreffende organisaties geldt. Binnen een door het Bestuur vast te stellen redelijke termijn na die mededeling maken de voordragende organisaties voor de te vervullen plaats een voordracht op. Een tijdig opgemaakte voordracht is bindend. Is een voordracht niet of niet tijdig opgemaakt, dan is het Bestuur in de benoeming vrij. De oproeping tot een vergadering van het Bestuur, waarin de benoeming van een lid van de Raad van Toezicht waarvoor het recht tot het opmaken van een bindende voordracht geldt onderwerp van behandeling zal zijn, vermeldt de voordracht. Is een voordracht niet of niet tijdig opgemaakt, dan wordt daarvan in de oproeping mededeling gedaan.

4. Leden van de Raad van Toezicht kunnen door het Bestuur worden geschorst en ontslagen na een eenduidig verzoek van de Centrale Werkgeversorganisaties en de Centrale Werknemersorganisaties gezamenlijk. Daarnaast is de Raad van Toezicht bevoegd een lid van de Raad van Toezicht te schorsen. Een besluit tot schorsing of ontslag kan alleen genomen worden met algemene stemmen – de stem van de betrokkene niet meegerekend – in een vergadering waarin ten minste twee derde van het aantal leden van de Raad van Toezicht aanwezig is. Een schorsing die niet binnen drie maanden wordt gevolgd door een besluit tot ontslag, eindigt door het verloop van die termijn.

5. Leden van de Raad van Toezicht worden benoemd voor een periode van maximaal vier (4) jaar. De Raad van Toezicht stelt een rooster vast dat voorziet in periodiek aftreden van de leden van de Raad van Toezicht en is bevoegd zodanig rooster te wijzigen.
   Vaststelling van of wijziging in een zodanig rooster kan niet meebrengen dat een zittend lid van de Raad van Toezicht tegen zijn wil defungeert voordat de termijn waarvoor hij is benoemd, verstreken is. Een aftredend lid van de Raad van Toezicht kan eenmaal aansluitend worden herbenoemd.
   Het Bestuur is na een eenduidig verzoek van de Centrale Werkgeversorganisaties en de Centrale Werknemersorganisaties gezamenlijk bevoegd om op grond van gewichtige redenen bij een benoeming af te wijken van deze maximale zittingstermijn.

6. De Raad van Toezicht stelt een profielschets voor zijn samenstelling vast, rekening houdend met de aard van de Stichting PAWW, haar activiteiten en de gewenste deskundigheid en achtergrond van de leden van de Raad van Toezicht.

7. Het lidmaatschap van de Raad van Toezicht eindigt:
   a. door het verstrijken van de periode waarvoor hij is benoemd of door zijn aftreden volgens een rooster als bedoeld in lid 5;
   b. door zijn vrijwillig aftreden;
   c. door zijn ontslag, met inachtneming van lid 4 verleend door het Bestuur; het lid wiens ontslag wordt overwogen wordt gehoord over het voorgenomen besluit;
   d. door zijn ondercuratelestelling of door een rechterlijke beslissing waarbij als gevolg van zijn lichamelijke of geestelijke toestand een bewind over één of meer van zijn goederen wordt ingesteld;
   e. door zijn overlijden;
   f. doordat hij failliet wordt verklaard of verzoekt om toepassing van de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen als bedoeld in de Faillissementswet.

8. De bezoldiging van de leden van de Raad van Toezicht is niet bovenmatig en wordt in het bedrijfsplan geregeld.

TAAK VAN DE RAAD VAN TOEZICHT

Artikel 13

1. De Raad van Toezicht heeft tot taak toezicht te houden op het beleid van het Bestuur en op de algemene gang van zaken in de Stichting PAWW. Hij staat het Bestuur met raad ter zijde. Bij de vervulling van hun taak richten de leden van de Raad van Toezicht zich naar het belang van de Stichting PAWW.
   Het Bestuur verschaft de Raad van Toezicht tijdig de voor de uitoefening van diens taak noodzakelijke gegevens.

2. De Raad van Toezicht benoemt uit zijn midden een voorzitter en een secretaris.

3. De Raad van Toezicht legt in een intern werkend document een eventuele taakverdeling tussen de leden van de Raad van Toezicht vast, welke documenten de Raad van Toezicht minimaal nodig heeft om de opgedragen taak te kunnen uitvoeren, de wijze waarop er vergaderd wordt en de wijze waarop de besluitvorming plaatsvindt en eventuele andere zaken die de Raad van Toezicht nodig acht om de opgedragen taak naar behoren uit te kunnen oefenen.

COMMISSIES

Artikel 14

1. De Stichting PAWW heeft een geschillencommissie die op basis van het Aanvullingsreglement uitspraken kan doen. De benoeming, samenstelling en werkwijze van de geschillencommissie is opgenomen in het bedrijfsplan, waarin tevens de handelwijze van de geschillencommissie nader wordt uitgewerkt.

2. Het Bestuur kan besluiten een of meer andere, tijdelijke dan wel permanente commissies uit zijn midden in te stellen. Bij het besluit tot vorming van een commissie bepaalt het Bestuur of de commissie permanent dan wel tijdelijk is. Bij het besluit tot vorming van een commissie formuleert het Bestuur de taak van de commissie.

3. Een commissie zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel adviseert het Bestuur ter zake van het beleidsonderwerp waarvoor de betreffende commissie is ingesteld. Een commissie of een of meer van haar leden kan/kunnen door het Bestuur worden gemachtigd bestuursbesluiten uit te voeren ter zake van het beleidsonderwerp waarvoor de betreffende commissie is ingesteld.

4. De werkwijze van commissies zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel wordt door het Bestuur geregeld in het bedrijfsplan.

5. Het Bestuur kan besluiten dat een commissie zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel wordt aangevuld met externe deskundigen.

RISICOMANAGER EN COMPLIANCE OFFICER

Artikel 15

1. Het Bestuur benoemt al dan niet uit zijn midden een risicomanager.

2. Het Bestuur benoemt een externe compliance officer. De externe compliance officer monitort onder andere de integriteit van de bij de Stichting PAWW betrokken personen en de uitbestedingsrelaties.

UITBESTEDING VAN WERKZAAMHEDEN

Artikel 16

1. Het Bestuur kan de uitvoering van het beleid uitbesteden.

2. Het Bestuur voorkomt dat er bij uitbesteding sprake is van personele unies tussen (mede)beleidsbepalers van de Stichting PAWW en organisaties waaraan werkzaamheden worden uitbesteed.

ADMINISTRATIE, BOEKJAAR, BEGROTING EN VERSLAGLEGGING

Artikel 17

1. Het Bestuur is verplicht op zodanige wijze een administratie te voeren en de daarbij behorende zakelijke gegevens en bescheiden op zodanige wijze te bewaren, dat te allen tijde de rechten en verplichtingen van de Stichting PAWW kunnen worden gekend.
   Het Bestuur is gehouden de desbetreffende zakelijke gegevens en bescheiden, alsmede de jaarverslagen zeven jaren te bewaren.

2. Het boekjaar van de Stichting PAWW is gelijk aan het kalenderjaar.

3. Het Bestuur stelt jaarlijks een begroting op. De begroting wordt gespecificeerd conform de bestedingsdoelen als bedoeld in artikel 3 lid 3 en lid 4 van deze Statuten. De begroting over een bepaald jaar wordt ten minste zes weken voor het begin van het betreffende boekjaar, nadat de begroting door de Raad van Toezicht is goedgekeurd, door het Bestuur vastgesteld.

4. Het Bestuur brengt jaarlijks verslag uit over de gang van zaken in het afgelopen boekjaar, en wel binnen zes maanden na afloop van het boekjaar.
   Het jaarverslag bevat een getrouw beeld van de grootte en samenstelling van het vermogen van de Stichting PAWW en de ontwikkeling daarvan tijdens het boekjaar, waarbij het Bestuur rekenschap aflegt over het gevoerde beleid. Het jaarverslag bestaat in ieder geval uit een jaarrekening en een bestuursverslag over het verstreken boekjaar, die zijn opgesteld met inachtneming van de voor de Stichting PAWW geldende wet- en regelgeving. Uit het jaarverslag dient in ieder geval te blijken en te worden gespecificeerd dat de uitgaven conform de bestedingsdoelen als bedoeld in artikel 3 lid 3 en lid 4 van de Statuten zijn gedaan.

5. Het Bestuur legt ter goedkeuring aan de Raad van Toezicht voor elk voorgenomen besluit tot vaststelling van het bestuursverslag en de jaarrekening. De goedkeuring van de Raad van Toezicht op het voorgenomen besluit tot vaststelling van het bestuursverslag en de jaarrekening strekt tot décharge van de bestuursleden.

6. Het bestuursverslag als bedoeld in lid 4 bevat tevens een verslag van de Raad van Toezicht en een eventuele reactie van het Bestuur daarop.

ACCOUNTANT

Artikel 18

1. De Stichting PAWW zal aan een registeraccountant, als bedoeld in artikel 2:393 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek, jaarlijks opdracht verlenen het jaarverslag als bedoeld in artikel 17 lid 4 te controleren, om in ieder geval het volgende vast te stellen:
   a. of de uitgaven overeenkomen met de bestedingsdoelen;
   b. of het beheer van het vermogen van de Stichting PAWW, waaronder begrepen de wijze van belegging van de daartoe beschikbare gelden, in overeenstemming met artikel 4 lid 3 van deze statuten op solide wijze geschiedt; en
   c. of de aan de Stichting PAWW toebehorende middelen in overeenstemming met artikel 4 lid 6 worden bewaard;
   Daarnaast zal de registeraccountant in ieder geval een controle uitvoeren op de vaststelling en de wijze van verrekening van de kosten van het beheer.

2. Tot het verlenen van de opdracht is het Bestuur bevoegd, nadat de Raad van Toezicht de opdrachtverlening heeft goedgekeurd. Gaat het Bestuur niet over tot opdrachtverlening, dan is de Raad van

Toezicht daartoe bevoegd. De opdracht kan te allen tijde worden ingetrokken door degene die haar heeft verleend.

3. De registeraccountant brengt omtrent zijn onderzoek verslag uit aan het Bestuur en aan de Raad van Toezicht en geeft de uitslag van zijn onderzoek weer in een verklaring.

EXTERNE VERANTWOORDING

Artikel 19

1. De Stichting PAWW zal voldoen aan alle eisen omtrent publicatie en transparantie die voortvloeien uit het Toetsingskader Algemeen Verbindend Verklaring CAO-bepalingen en het Besluit fondsen en spaarregelingen dan wel daarvoor in de plaats tredende wet- en regelgeving die op de Stichting PAWW van toepassing is.

2. De begroting als bedoeld in artikel 17 lid 3, het bestuursverslag, de jaarrekening en de accountantsverklaring worden aan de Cao-partijen ter beschikking gesteld, ten kantore van de Stichting PAWW ter inzage gelegd en – mede ten behoeve van de Werkgevers en hun Werknemers en de Aanvullingsgerechtigden – op de website van de Stichting PAWW gepubliceerd. Het bestuursverslag, de jaarrekening en de accountantsverklaring worden tevens op een of meer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen ter inzage gelegd. Belanghebbenden bij de Stichting PAWW – waaronder de Werkgevers en hun Werknemers en de Aanvullingsgerechtigden – kunnen deze stukken opvragen, tegen betaling van de daarmee samenhangende kosten.

3. De Stichting PAWW zal op de website van de Stichting PAWW bekend maken op basis van welke Cao's de Stichting PAWW de uitvoering van bovenwettelijke WW- en WGA-uitkeringen op zich dient te nemen.

REGLEMENTEN

Artikel 20

1. Het Bestuur stelt, nadat daarover overeenstemming is bereikt met de Centrale Werkgeversorganisaties en de Centrale Werknemersorganisaties, het Aanvullingsreglement vast, waarin de rechten en verplichtingen van de Werkgevers, de Werknemers en de Aanvullingsgerechtigden worden vastgelegd. Eventuele wijzigingen van het Aanvullingsreglement worden eveneens door het bestuur vastgesteld, nadat hierover met de Centrale Werkgeversorganisaties en de Centrale Werknemersorganisaties overeenstemming is bereikt. Daarnaast is het Bestuur gehouden het in artikel 4 lid 4 bedoelde bedrijfsplan vast te stellen.

2. Het Bestuur is daarnaast bevoegd een of meerdere interne reglementen vast te stellen, waarin onderwerpen worden geregeld, die niet in deze Statuten zijn vervat en/of waarin onderwerpen uit de Statuten verder worden uitgewerkt. Uit deze reglementen vloeien geen rechten en plichten voort voor Werknemers, Aanvullingsgerechtigden, Werkgevers en Cao-partijen.

3. Een reglement mag niet in strijd met de wet of de Statuten zijn.

4. In aanvulling op de Statuten kunnen in het bedrijfsplan besluiten van het Bestuur aan voorafgaande goedkeuring van de Raad van Toezicht worden onderworpen

5. Het Bestuur is bevoegd een intern reglement als bedoeld in lid 2 te wijzigen of op te heffen. In het bedrijfsplan wordt vastgelegd ten aanzien van welke reglementen de Raad van Toezicht bij wijziging en/of opheffing een goedkeuringsrecht heeft.

6. Reglementen als bedoeld in het Besluit fondsen en spaarregelingen dan wel daarvoor in de plaats tredende wet- en regelgeving, alsmede wijzigingen in andere reglementen die op grond van gemeld Besluit ter inzage bij na te melden griffie dienen te worden gelegd, zijn niet eerder bindend dan vanaf de datum waarop het betreffende stuk, door het Bestuur ondertekend, voor een ieder ter inzage is gelegd ter griffie van de rechtbank in het arrondissement waarin de Stichting PAWW is gevestigd.

7. Het Bestuur zorgt dat belanghebbenden in het bezit worden gesteld van een exemplaar (op papier dan wel in de vorm van een elektronisch document dat door de deelnemer op papier kan worden afgedrukt) dan wel via de website in kennis worden gesteld van de geldende reglementen van de

Stichting PAWW. Het Bestuur bepaalt in welke vorm een belanghebbende in kennis wordt gesteld van de geldende reglementen.

STATUTENWIJZIGING, FUSIE EN SPLITSING

Artikel 21

1. Het Bestuur is met voorafgaande goedkeuring van de Raad van Toezicht bevoegd te besluiten tot wijziging van de Statuten, tot een fusie of tot een splitsing.

2. Een bestuursbesluit tot wijziging van de Statuten, tot een fusie of tot een splitsing wordt genomen met een meerderheid van ten minste een twee/derde (2/3e) van de door de ter vergadering aanwezige of vertegenwoordigde bestuursleden geldig uitgebrachte stemmen, waarbij als het voltallige Bestuur uit meer dan vier (4) bestuursleden bestaat, ten minste één bestuurslid dat op voordracht van de Centrale Werkgeversorganisaties is benoemd en ten minste één bestuurslid dat op voordracht van de Centrale Werknemersorganisaties is benoemd voor het betreffende voorstel moet hebben gestemd. Een besluit van het Bestuur tot wijziging van de Statuten wordt niet eerder genomen dan nadat daarover overleg is gevoerd en overeenstemming is bereikt met de Centrale Werkgeversorganisaties en de Centrale Werknemersorganisaties.

3. Wijzigingen in de Statuten zijn niet eerder bindend dan vanaf de datum waarop de betreffende statutenwijziging, door het Bestuur ondertekend, voor een ieder ter inzage is gelegd ter griffie van de rechtbank in het arrondissement waarin de Stichting PAWW is gevestigd.

4. Het Bestuur zorgt dat belanghebbenden in het bezit worden gesteld van een exemplaar (op papier dan wel in de vorm van een elektronisch document dat door de deelnemer op papier kan worden afgedrukt) dan wel via de website in kennis worden gesteld van de geldende Statuten van de Stichting PAWW. Het Bestuur bepaalt in welke vorm een belanghebbende in kennis wordt gesteld van de geldende Statuten.

ONTBINDING EN LIQUIDATIE

Artikel 22

1. Indien de Aanvullingsuitkering op enig tijdstip op zodanige wijze wordt geregeld dat het voortbestaan van de Stichting PAWW overbodig is te achten, indien er geen Aanvullingsuitkeringen meer zijn en de Stichting PAWW geen verplichtingen meer heeft na te komen uit enige Aanvullingsuitkering, of bij een andere reden waardoor de doelstelling van de Stichting PAWW vervalt, kan het Bestuur tot ontbinding besluiten. Op het daartoe te nemen besluit is het bepaalde in artikel 21, leden 1, 2 en 3 van toepassing.

2. Bij het besluit tot ontbinding worden een of meer vereffenaars aangewezen.

3. Liquidatie zal zodanig geschieden als naar het oordeel van de vereffenaar(s) het meest bevorderlijk is voor de belangen van alle belanghebbenden bij de Stichting PAWW.

4. Het besluit tot ontbinding zal tevens inhouden de bestemming van een eventueel liquidatiesaldo, zo veel mogelijk in overeenstemming met het doel van de Stichting PAWW, rekening houdend met de belangen van de belanghebbenden bij de Stichting PAWW.

GEHEIMHOUDING

Artikel 23

1. Ieder (gewezen) bestuurslid, ieder (gewezen) lid van de Raad van Toezicht, ieder (gewezen) lid van de Commissie Bestuurlijke Effectiviteit en ieder ander persoon die uit hoofde van zijn functie of beroep bij de Stichting PAWW is betrokken of betrokken is geweest, is verplicht tot geheimhouding van datgene waarvan hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat hij uit hoofde van functie of beroep of wettelijk voorschrift dan wel van vroegere functie of beroep gehouden is geheimhouding te betrachten. Bij reglement kunnen hiervoor nadere regels worden gesteld.

2. Het Bestuur draagt er zorg voor dat er voor de bestuurders, de leden van de eventuele Raad van Toezicht, de (externe) leden van de commissies, de (eventuele) medewerkers van de Stichting PAWW en aan degenen aan wie werkzaamheden worden uitbesteed een gedragscode wordt opgesteld, waarin bepalingen zijn opgenomen ter voorkoming van belangenconflicten en van misbruik en oneigenlijk gebruik van de bij de Stichting PAWW aanwezige informatie.

ONVOORZIENE GEVALLEN

Artikel 24

In incidentele gevallen, niet van algemene aard zijnde, waarin de Statuten en reglementen niet voorzien, beslist, binnen de kaders van de wet- en regelgeving, het Bestuur.

OVERGANGSBEPALING

Artikel 25

1. In afwijking van het bepaalde in artikel 5 en met gebruikmaking van de overgangsbepaling in de akte van oprichting van Stichting PAWW is het eerste Bestuur van de Stichting PAWW bij de akte van oprichting benoemd, bestond zij uit twee (2) leden en werden die bestuursleden geacht te voldoen aan de kwaliteitseisen als bedoeld in artikel 5 lid 4.

2. In afwijking van het bepaalde in artikel 5 en met gebruikmaking van de overgangsbepaling in de akte van oprichting van Stichting PAWW is door voormelde twee leden van het Bestuur bij een besluit met algemene stemmen voor eenendertig december tweeduizend zestien een derde bestuurslid van de Stichting PAWW benoemd.

3. De in lid 1 en lid 2 bedoelde bestuursleden worden geacht te voldoen aan de kwaliteitseisen als bedoeld in artikel 5 lid 4.

4. In afwijking van het bepaalde in artikel 21 zal een besluit tot statutenwijziging in de periode die loopt tot twee (2) maanden na inwerkingtreding van het in het jaar tweeduizend zeventien te wijzigen Besluit fondsen en spaarregelingen, echter uiterlijk totdat de eerste toepasselijke Cao algemeen verbindend wordt verklaard, kunnen worden genomen door het Bestuur met een volstrekte meerderheid van de geldig uitgebrachte stemmen en zonder dat daarop de specifieke eisen van artikel 21 lid 1 en artikel 21 lid 2 van toepassing zijn.

BIJLAGEN:

BIJLAGE 1: WERKINGSSFEER, BEGRIPSBEPALING WERKGEVER (AARD VAN DE ARBEID, BEDRIJFSTAK OF SECTOR)

Bedrijfstak/Werkgeversorganisatie	Werkingssfeer: begripsbepaling werkgever
1. Houtverwerkende industrie	Werkgever: 1. Deze cao is van toepassing op:

Bedrijfstak/Werkgeversorganisatie	Werkingssfeer: begripsbepaling werkgever
	A. Ondernemingen, waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van de vervaardiging, assemblage, import en groothandel van artikelen van hout of kunststof danwel hetgeen binnen het kader van deze ondernemingen ter vervanging van deze grondstof dient, waaronder begrepen: 1. huishoudelijke artikelen (met uitzondering van groothandel); 2. speelgoederen, waaronder educatieve materialen; 3. sportartikelen; 4. gereedschappen en onderdelen daarvan; 5. technische artikelen ten behoeve van industrie, ambacht, bedrijf, beroep en instellingen; 6. gebogen en gedraaide, gekartelde, geperste, gelijmde en geverfde producten; 7. looprekken, kinderstoelen, lectuurbakken; 8. naaidozen, etagères, thermometers, barometers, borstelhangers, eenvoudige boekenplanken, etensdragers, dienbladen, souvenirartikelen, sigarenkisten, sierdozen en andere houten kleinverpakkingen; 9. lucifers en potloden; 10. decoratieve producten voor de particuliere tuin; 11. fineer; 12. andere producten van hout of hetgeen ter vervanging daarvan dient, met uitzondering van: a. meubelen en onderdelen daarvan; b. producten voor de bouwnijverheid (timmerwerk); c. triplex en meubelplaat; d. parket- en hardhoutvloeren; e. houtvezelplaten; f. producten van de ondernemingen, vallend onder de werkingssfeer van de CAO voor de rubber- en kunststofindustrie. Met uitzondering van de volgende ondernemingen: – ondernemingen vallend onder de werkingssfeer van de CAO-en Metalektro; – ondernemingen vallend onder de werkingssfeer van de CAO voor het Metaalbewerkingsbedrijf. B. 1. Ondernemingen, waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van de vervaardiging, het herstellen, assemblage, import en groothandel van emballage en pallets van hout of van kunststof, dan wel van hetgeen binnen het kader van deze ondernemingen tot vervanging van hout of kunststof als grondstof dient, met uitzondering van de volgende ondernemingen: – ondernemingen waarin hoofdzakelijk het bedrijf wordt uitgeoefend van de grafkistenindustrie; – ondernemingen vallend onder de werkingssfeer van de CAO voor het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingen-bedrijf; – ondernemingen vallend onder de werkingssfeer van de CAO voor de Rubber- en Kunststoffenindustrie; – ondernemingen vallend onder de werkingssfeer van de CAO-en Metalektro; – ondernemingen vallend onder de werkingssfeer van de CAO voor het Metaalbewerkingsbedrijf. 2. Ondernemingen en/of afdelingen van een onderneming waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van de vervaardiging, het herstellen, assemblage, import en groothandel van houten draag- en/of sierklompen en/of van houten sandalen. C. Ondernemingen waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van de vervaardiging, assemblage, groothandel en import van borstels, kwasten, borstelvezels en borstelhaar van de borstel- en kwastenindustrie en/of -assemblage en het borstelvezel- en haarbereidingsbedrijf. D. Ondernemingen, waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van het vervaardigen en/of assembleren van geheel of gedeeltelijk houten vaten, kuipwerk en/of bakken – niet dienende voor verpakking – en aanverwante technische houtwaren, ook als deze artikelen binnen het kader van deze ondernemingen van een andere grondstof dan van hout vervaardigd zijn. 2. Deze cao geldt niet voor ondernemingen waarvoor een afzonderlijke arbeidsvoorwaarden regelende collectieve arbeidsovereenkomst van kracht is, welke is geregistreerd bij de Inspectie van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. 3. Deze cao geldt eveneens niet voor afdelingen van ondernemingen, die vallen onder een andere algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst. 4. Deze cao geldt niet voor Bruynzeel Potlodenfabriek te Bergen op Zoom.

Bedrijfstak/Werkgeversorganisatie	Werkingssfeer: begripsbepaling werkgever
2. Vereniging Koninklijke Nederlandse Bouwkeramiek	Werkgever: De natuurlijke persoon, rechtspersoon of vennootschap die lid is van de Vereniging Koninklijke Nederlandse Bouwkeramiek en in een onderneming of een onderdeel van een onderneming de baksteenindustrie uitoefent. Onder baksteenindustrie wordt daarbij verstaan: het vervaardigen van baksteen, waaronder te rekenen zowel metselsteen als straatsteen of daaruit samengestelde elementen, in welke productiestadia, formaten en soorten ook, doch met uitzondering van zuur- en vuurvaste steen.

BIJLAGE 2: WERKINGSSFEER, BEGRIPSBEPALING WERKGEVER (INDIVIDUELE RECHTSPERSOON)

Individuele werkgever	Begripsbepaling individuele rechtspersoon/werkgever
1. ENCI Holding N.V.	De naamloze vennootschap met beperkte aansprakelijkheid ENCI Holding N.V., statutair gevestigd te Maastricht, ingeschreven onder KvK nummer 14602233.
2. ENCI B.V.	De besloten vennootschap ENCI B.V., statutair gevestigd te 's-Hertogenbosch, ingeschreven onder KvK nummer 16058288.
3. Siniat B.V.	De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Siniat B.V. statutair gevestigd te Farmsum, ingeschreven onder KvK nummer 0232037.

BIJLAGE 3: WERKINGSSFEER, BEGRIPSBEPALING WERKNEMER

Sector, bedrijfstak of rechtspersoon	Werkingssfeer: begripsbepaling werknemer
1. Houtverwerkende industrie	Werknemer: De mannelijke en vrouwelijke werknemers, die op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn bij een werkgever in de Houtverwerkende Industrie zoals beschreven in bijlage 1 onder 1. van deze cao.
2. Vereniging Koninklijke Nederlandse Bouwkeramiek	Werknemer: Ieder persoon (m/v) in dienst van de werkgever, zoals beschreven in bijlage 1 onder 2. van deze cao, waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in Bijlage I van de "Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Nederlandse Baksteenindustrie" met een looptijd van 1 oktober 2017 tot 1 april 2019 (KVO-datum 28-03-2018). Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd: de stagiaire en de vakantiewerker.
3. ENCI Holding N.V.	Werknemer: Medewerker van ENCI Holding N.V., zoals beschreven in bijlage 2 onder 1. van deze cao, met wie ENCI Holding N.V. een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde duur is aangegaan. Niet onder de werkingssfeer van de cao vallen de volgende categorieën: vakantiewerkers en stagiairs.
4. ENCI B.V.	Werknemer: Medewerker van ENCI B.V., zoals beschreven in bijlage 2 onder 2. van deze cao, met wie ENCI B.V. een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde duur is aangegaan. Niet onder de werkingssfeer van de cao vallen de volgende categorieën: vakantiewerkers en stagiairs.
5. Siniat B.V.	Werknemer: De werknemer in dienst van Siniat B.V.

BIJLAGE 4: DEELNEMENDE WERKGEVERSORGANISATIES EN WERKGEVERS

Nederlandse Emballage- en Palletindustrie Vereniging (Nederlandse EPV)
Dutch-Man (Dutch Manufacturing Association)
Nederlandse Vereniging Van Klompenmakers (NVK)
Vereniging Koninklijke Nederlandse Bouwkeramiek
ENCI Holding N.V.

ENCI B.V.
Siniat B.V.

BIJLAGE 5: DEELNEMENDE WERKNEMERSORGANISATIES

FNV
CNV Vakmensen.nl

Dictum II
De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 30 september 2022.

Dictum III
Voor zover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen. Dit betekent in het licht van de gelijke behandelingswetgeving dat ten aanzien van bepalingen waarin onderscheid wordt gemaakt terwijl daarvoor een objectieve rechtvaardiging vereist is, partijen in de uitvoeringspraktijk moeten zorgen voor een legitiem doel waarbij de ingezette middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Dictum IV
Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 oktober 2022 en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 4 september 2018

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur-generaal Werk,
G.J. Buitendijk