



## Private Aanvulling WW en WGA-sector Industrie en Techniek, sector 2-No.02 2022/2027 Verbindendverklaring cao-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

### **Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 26 september 2022 tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Private Aanvulling WW en WGA-sector Industrie en Techniek; sector 2-No.02**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

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

Partijen ter ener zijde: Vereniging van Verf- en Drukinktfabrikanten (VVF), Werkgeversvereniging OWASE, Vereniging van Nederlandse Fabrikanten van Kartonnages en Flexibele Verpakkingen 'Kartoflex', KVGGO, MODINT, ondernemersorganisatie voor mode, interieur, tapijt en textiel, Branchevereniging Betonpomp Bedrijven, Essity Operations Hoogezand B.V., Croda Nederland B.V., Rendac Son B.V., Sonac Burgum B.V., Ecoson B.V., Darling Ingredients Nederland B.V., Aviko B.V., Carglass B.V., Carglass-Autoglass B.V., Teva Pharmachemie B.V., Schut Papier B.V., Solidus Solutions Board B.V., Solidus Solutions Converting B.V., Solidus Solutions Group B.V., Solidus Solutions North Group Holding B.V., Givaudan Nederland B.V., Imperial Tobacco Joure (Vh Imperial Tobacco Ryo Bv En Imperial Tobacco Nederland), H. van Wijnen B.V., Tata Steel IJmuiden B.V., Tata Steel Nederland Technology B.V., Tata Steel Nederland Services B.V., Ardagh Glass Dongen B.V., Ardagh Glass Moerdijk B.V., Dr. Oetker Nederland B.V., Teijin Aramid B.V., Curium Netherlands B.V., Struik Foods B.V., VHP Security Paper B.V., Essity Operations Gennep B.V., PGI Nonwovens B.V., A. Schulman 's-Gravendeel B.V., Algemene Verpakking Industrie B.V., Basell Benelux B.V., SABIC Limburg B.V., Diversey Europe Operations B.V., Diversey B.V., Diversey Netherlands Production B.V., Bunge Loders Croklaan B.V., B.V. Koninklijke Nederlandse Glasfabriek, Celanese Production Netherlands B.V., Van Sillevoldt Rijst B.V., Fresenius HemoCare Netherlands B.V., DS Smith Packaging Netherlands B.V., DS Smith Packaging Tilburg B.V., DS Smith Toppositie B.V., Gunvor Petroleum Rotterdam B.V., Eska B.V., NXP Semiconductors Netherlands B.V., Kerry (NL) B.V., JACOBS DOUWE EGBERTS PRO NL B.V., JACOBS DOUWE EGBERTS Export NL B.V., BioMethanol Chemie Nederland B.V., Tyson Foods Oosterwolde B.V., Smart Packaging Solutions B.V., Duyvis Production B.V., DS Smith Packaging Barneveld B.V., Coöperatie Koninklijke Cosun U.A., Sensus B.V., Lawter Maastricht B.V., ICL-IP Terneuzen B.V., OCI Nitrogen B.V., Du Pont de Nemours (Nederland) B.V., Dupont Filaments-Europe B.V., Specialty Electronic Materials Netherlands B.V., PQ Silicas B.V., Emerald Kalama Chemical B.V., HEINEKEN Group B.V., Proseco B.V., Sonac Vuren B.V., Kemira Rotterdam B.V., BP Raffinaderij Rotterdam B.V., Aspen Oss B.V., ARLANXEO Netherlands B.V., Essity Operations Cuijk B.V., DJP – De Hoop B.V., Sime Darby Oils Zwijndrecht Refinery B.V., Chemours Netherlands B.V., Dutch Glycerin Refinery B.V., Vynova Beek B.V., Fibrant B.V., AnQore B.V., Alco Energy Rotterdam B.V., AOC Nederland BV, Lyondell Chemie Nederland B.V., Icopal B.V., Dalli-de Klok B.V., Heineken Nederland B.V., Vrumona B.V., Heineken Nederlands Beheer B.V., Agio Sigarenfabriek N.V., Scandinavian Tobacco Group Nederland B.V., Scandinavian Tobacco Group Eersel B.V., Nobian Chemicals B.V., British American Tobacco International (Holdings) B.V., Stichting Pensioenfonds British American Tobacco, EZUF NL B.V., Hengelo Salt Specialties B.V., Sime Darby Oils Speciality Ingredients B.V., Nederlandse Aardappel Organisatie, NutriPro B.V., Industrie- en Handelsonderneming Vreugdenhil B.V., Stramit B.V., Upfield Europe B.V., Upfield Nederland B.V., Upfield Research and Development B.V., Upfield Sourcing Nederland B.V., Neways B.V., Sabic Innovative Plastics B.V., SABIC Global Technologies B.V., SHPP B.V. en Sales HPP B.V.

Partijen ter andere zijde: FNV, CNV Vakmensen.nl, Belangenvereniging voor professionals (BVP / CMHF), Vakbond ABW en Vereniging van Eigen Personeel van Koninklijke Theodorus Niemeyer B.V.

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 arbeids-overeenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III, IV en V is bepaald:

### Artikel 1: Doelstelling

Per 1 januari 2016 zijn de opbouw en de duur van de wettelijke WW-uitkering en de loongerelateerde WGA-uitkering versoerd.

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 versoering, 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). 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 Sector Industrie en techniek; Sector 2 – No. 02.

4. *Aanvullingsreglement*: het reglement van 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 verstreking 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 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 Stichting PAWW ([www.spaww.nl](http://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: Werkingsfeer**

De werkingsfeer van deze cao bestaat uit de verzameling van de verschillende werkingsferen 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 Stichting PAWW maken integraal onderdeel uit van deze cao en worden gepubliceerd op de website [www.spaww.nl](http://www.spaww.nl).
3. 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 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 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 Stichting PAWW hiervan op de hoogte en heeft Stichting PAWW in dat specifieke geval geen mogelijkheid tot vordering van schade.
8. 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 2106, 2400 CC Alphen aan den Rijn (per e-mail: [verzamelcao@spaww.nl](mailto: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 0,5% van het loon, zoals nader uitgewerkt in § 5 van het aanvullingsreglement.
2. 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](http://www.spaww.nl)) opgenomen. Stichting PAWW informeert de betreffende werkgevers schriftelijk of elektronisch vóór 1 november van enig jaar over het voor het volgende kalenderjaar geldende percentage.
3. Stichting PAWW kan, indien de financiële situatie van 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 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 Stichting PAWW op de wijze zoals door 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 Stichting PAWW niet nakomt, heeft Stichting PAWW een zelfstandig recht op invordering jegens de werkgever.
5. De invordering van hetgeen door de werkgever niet of te laat aan Stichting PAWW wordt afgedragen geschiedt door Stichting PAWW op de wijze voorzien in het aanvullingsreglement van de Stichting PAWW.
6. De werkgever is verplicht om aan Stichting PAWW alle gegevens te verstrekken die 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 Stichting PAWW op basis van § 5 van het aanvullingsreglement van Stichting PAWW vast te stellen boete verschuldigd. Deze boete, alsmede de kosten van invordering en incasso, kunnen door 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 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 werkings sfeer, 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 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 privaot geregelde aanvulling op de wettelijke WGA-uitkering, zoals nader uitgewerkt in § 3 van het aanvullingsreglement.
5. *Aanvullingsuitkering WW*: de privaot 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 Industrie en techniek; Sector 2 – 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 Stichting PAWW uitvoerende werkzaamheden verricht binnen het kader van het aanvullingsreglement.
16. *UWV*: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen.
17. *VVU*: de vervolguutkering, 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 ziekgeld op grond van de ZW.

## Artikel 2 – Inwerkingtreding

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 of de dag waarop de WW zou zijn ingegaan wanneer de voor de werkgever toepasselijke opzegtermijn in acht zou zijn genomen, waardoor gewaarborgd is dat de verzekerde werknemer niet door de fictieve opzegtermijn geschaad wordt.

### § 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 luiden;
  - 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 aange-merkt 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



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  $0,7 \times (A - (B \times C/D)) - E$ .  
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<sup>o</sup> artikel 47 WW.  
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. Stichting PAWW kan, indien de financiële situatie van 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 Stichting PAWW procentueel gelijk worden verlaagd.
2. Stichting PAWW kan uitsluitend besluiten de aanvullingsuitkering WW te verlagen of te beëindigen nadat Stichting PAWW daarover overleg heeft gevoerd met de centrale werkgeversorganisaties en de centrale werknemersorganisaties.
3. 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 0,5%, onvoldoende zijn geweest om de situatie zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel op te heffen.
4. 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. Stichting PAWW zorgt er daarnaast voor dat het betreffende besluit van Stichting PAWW op de website van 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 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 maand-



loon, 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. Voor aanvullingsgerechtigden die woonachtig zijn in België en Duitsland wordt de aanvullingsuitkering WW toegekend na afloop van de eerste wettelijke werkloosheidsuitkeringsperiode van een jaar in eigen land.
5. De aanvullingsgerechtigde die buiten Nederland woonachtig is, dient ten minste een maand voor afloop van de buitenlandse werkloosheidsuitkering bij 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  $0,7 \times (A - (B \times C/D)) - Z$   
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<sup>o</sup> artikel 47 WW. 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. Stichting PAWW kan, indien de financiële situatie van 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 Stichting PAWW procentueel gelijk verlaagd worden.

2. Stichting PAWW kan uitsluitend besluiten de aanvullingsuitkering WGA met inachtneming van lid 1 te verlagen of te beëindigen nadat Stichting PAWW daarover overleg heeft gevoerd met de centrale werkgeversorganisaties en de centrale werknemersorganisaties.
3. 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 0,5%, onvoldoende zijn geweest om de situatie zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel op te heffen.
4. 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. Stichting PAWW zorgt er daarnaast voor dat het betreffende besluit van Stichting PAWW op de website van 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 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 verblijft 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 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 Stichting PAWW ([www.spaww.nl](http://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 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 Stichting PAWW gevraagde informatie te verstrekken, dan kan 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. 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 Stichting PAWW voorgeschreven wijze alle informatie aan 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 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**

1. Stichting PAWW betaalt de aanvullingsuitkering maandelijks aan de aanvullingsgerechtigde, onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen.
2. Zij verstrekt op verzoek van de aanvullingsgerechtigde een specificatie van de aanvullingsuitkering. Direct na toekenning van een aanvullingsuitkering kan de aanvullingsgerechtigde een voorschot aanvragen.
3. Nadat de deelnemer het voorschot heeft aangevraagd en de vragen heeft beantwoord, berekent Stichting PAWW een voorschot:  $\text{Bruto voorschot} = ((\text{Dagloon} \times 21,75 \text{ dagen} \times 70\%) - \text{opgegeven inkomsten})$ . Dit voorschot verrekenet zij met de eerstvolgende uitkering, niet met een latere uitkering.
4. Stichting PAWW kan eenmalig een voorschot per deelnemer toekennen.

#### **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, 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 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 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 contactgegevens op, zodat hij bereikbaar is voor geïnteresseerde werkgevers.

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 en vanaf de dag dat hij de leeftijd heeft bereikt waarop hij binnen een jaar de pensioengerechtigde leeftijd bereikt, bedoeld in artikel 7a van de AOW, 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 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 Stichting PAWW verschaffen.



## Artikel 22 – Maatregelen

1. Wanneer de aanvullingsgerechtigde zich niet aan de verplichtingen als bedoeld in het aanvullingsreglement houdt, kan Stichting PAWW een al dan niet tijdelijke korting op de aanvullingsuitkering toepassen als Stichting PAWW door het handelen van de aanvullingsgerechtigde schade lijdt. Stichting PAWW hoeft niet aan te tonen dat zij de schade in de omvang als door haar gevorderd ook daadwerkelijk heeft geleden. Stichting PAWW kan de aanvullingsuitkering blijvend geheel weigeren als zij in een redelijk belang is geschaad.
2. 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 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. 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 Stichting PAWW gevraagde informatie.
4. 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. Stichting PAWW kan de aanvullingsuitkering blijvend geheel weigeren, wanneer de aanvullingsgerechtigde 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 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 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 Stichting PAWW daarvan aangifte doen.
11. 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 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 Stichting PAWW heeft geconstateerd dat de aanvullingsuitkering onverschuldigd is betaald. Stichting PAWW doet de betreffende persoon van die constatering onverwijld schriftelijk mededeling.



2. Wanneer blijkt dat een aanvullingsuitkering onverschuldigd is betaald stuurt 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. 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 Stichting PAWW volledig inzage in zijn financiële situatie en verstrekt Stichting PAWW alle informatie die op de beoordeling van het verzoek van invloed is. Stichting PAWW beoordeelt vervolgens of een betalingsregeling overeengekomen kan worden. Stichting PAWW houdt daarbij rekening met de beslagvrije voet.
5. Wanneer een betalingsregeling is overeengekomen bericht 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 Stichting PAWW dienen te zijn ontvangen.
6. Wanneer Stichting PAWW niet tegemoetkomt aan een verzoek tot het treffen van een betalingsregeling, zal 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 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 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 Stichting PAWW de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald eenmaal een herinnering sturen met de mededeling dat de betaling binnen 14 dagen door 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 buitengerechtigde incassokosten komen, conform de wettelijk maximaal toegestane vergoeding zoals vastgesteld in het Besluit vergoeding voor buitengerechtigde 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 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 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 Stichting PAWW kan 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 0,5% 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. 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 Stichting PAWW gevoegd.





Nieuwe werknemers ontvangen deze informatie – schriftelijk of elektronisch – uiterlijk op de dag van indiensttreding.

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 Stichting PAWW aan te melden. Dit kan via de website van de Stichting PAWW. Na de aanmelding ontvangt de werkgever van 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 Stichting PAWW te verstrekken gegevens. Op de website van Stichting PAWW ([www.spaww.nl](http://www.spaww.nl)) wordt in de 'Toelichting op de berekening van de PAWW-bijdrage' vermeld welke gegevens de werkgever aan 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 Stichting PAWW en medegedeeld aan de werkgever. De aangifteplicht vervalt als de werkgever geen werknemers meer in dienst heeft.
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 Stichting PAWW daartoe vastgestelde tijdstip of zijn de gegevens van de aangifte kennelijk onjuist, dan ontvangt de werkgever een aanmaning van Stichting PAWW waarin een uiterste termijn wordt aangegeven waarbinnen de aangifte door Stichting PAWW moet zijn ontvangen.
6. Als de werkgever binnen de in de aanmaning gestelde termijn geen aangifte indient, dan stelt Stichting PAWW de aangifte ambtshalve vast. In dat geval maakt 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 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 Stichting PAWW de werkgever geen boete op.

#### **Artikel 26 – Afdracht bijdrage**

1. De werkgever is gehouden tot afdracht van de vastgestelde bijdrage aan Stichting PAWW met toepassing van elektronische facturering.
2. De uiterste data waarop de werkgever de afdracht van de bijdrage moet doen, worden jaarlijks vooraf vastgesteld door 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 Stichting PAWW aangegeven uiterste betaaldatum, kan 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 Stichting PAWW niet alleen de in lid 3 bedoelde boete opleggen, maar zal 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 Stichting PAWW inlichtingen te verstrekken die voor de uitvoering van dit aanvullingsreglement nodig zijn.
2. Desgevraagd zal de werkgever aan Stichting PAWW de bescheiden verstrekken die nodig zijn voor een adequate uitvoering van het aanvullingsreglement. Stichting PAWW zal aan de werkgever schriftelijk mededelen welke gegevens aan 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. Stichting PAWW kan een controle bij de werkgever verrichten als de werkgever geen inlichtingen verstrekt of er een gegronde vermoeden bestaat dat de werkgever niet de juiste inlichtingen dan wel onjuiste inlichtingen heeft verstrekt. Een controle ter plaatse zal ruimschoots van tevoren door 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 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 Stichting PAWW de werkgever een aanmaning sturen met daarin een uiterste termijn waarbinnen de gevraagde informatie door Stichting PAWW moet zijn ontvangen. Als de werkgever de gevraagde informatie niet binnen de in de aanmaning gestelde termijn verstrekt, dan kan 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 Stichting PAWW door het handelen van de werkgever schade heeft geleden. Stichting PAWW hoeft niet aan te tonen dat zij de schade in de omvang als door haar gevorderd ook daadwerkelijk heeft geleden.
2. 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 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 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 klacht wordt verstaan een digitaal ingevuld klachtenformulier van een belanghebbende of 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 klacht wordt tevens verstaan een digitale of schriftelijke verklaring van ongenoegen van een belanghebbende over de bejegening door of namens de Stichting PAWW.
4. 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 klacht bij Stichting PAWW**

1. De belanghebbende dient de klacht digitaal in via het klachtenformulier van Stichting PAWW of schriftelijk bij Stichting PAWW.
2. De klacht moet bevatten:
  - a. de naam en het (mail)adres van de belanghebbende;



- b. de dagtekening van het indienen van de klacht (bij schriftelijk indienen klacht);
- c. een omschrijving van de klacht.

### **Artikel 3 – Afhandeling van de klacht door Stichting PAWW**

1. Stichting PAWW beslist binnen zes weken over de klacht.
2. Indien voor de afhandeling van de klacht aanvullende informatie nodig is, neemt Stichting PAWW binnen twee weken contact op met belanghebbende voor aanvullende informatie.
3. Stichting PAWW stuurt de reactie op de klacht naar belanghebbende (per mail of schriftelijk). In die reactie wordt belanghebbende erop gewezen dat hij een geschil kan indienen bij het bestuur van Stichting PAWW.

### **Artikel 4 – Kenbaar maken van een geschil bij bestuur Stichting PAWW**

1. De belanghebbende dient het geschil schriftelijk in bij het bestuur van de Stichting PAWW. Het bestuur van de Stichting PAWW neemt het geschil in behandeling als belanghebbende niet tevreden is met de afhandeling van de klacht door 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 5 – Afhandeling van het geschil door bestuur Stichting PAWW**

1. Het bestuur van 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 6 – 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 Stichting PAWW benoemd.

### **Artikel 7 – Bevoegdheid van de geschillencommissie**

1. De geschillencommissie is uitsluitend bevoegd om geschillen in behandeling te nemen, nadat het bestuur van Stichting PAWW in eerste instantie over het geschil heeft beslist, of indien het bestuur van Stichting PAWW het geschil niet binnen zes weken op grond van artikel 5 lid 1, dan wel binnen een redelijke termijn zoals bedoeld in artikel 5 lid 2, afhandelt.
2. Geschillen die zien op de werkingsfeer van de cao zullen niet door de geschillencommissie in behandeling worden genomen.



## Artikel 8 – 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 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 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 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 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

### Artikel 1 Begripsbepalingen

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 privaot 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 werkherhating 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.

## Artikel 2 Naam en zetel

1. Stichting PAWW is genaamd: **Stichting Private Aanvulling WW en WGA**.
2. Zij heeft haar zetel in de gemeente Den Haag.

## Artikel 3 Doel

1. Het doel van 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. 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 Stichting PAWW heeft 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. 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 Stichting PAWW diversiteit en pluriformiteit als basisprincipes.

#### **Artikel 4 Middelen en (beheer van) financiën**

1. De geldmiddelen van 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. Stichting PAWW is er, binnen de mogelijkheden die 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 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. 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 Stichting PAWW bevoegd de ten laste van Stichting PAWW komende reglementaire rechten en aanspraken op Aanvullingsuitkeringen te verminderen indien de financiële toestand van Stichting PAWW daartoe aanleiding geeft.
6. De middelen worden ten behoeve van 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 Stichting PAWW bewaard.
7. Erfstellingen kunnen door Stichting PAWW slechts worden aanvaard onder het voorrecht van boedelbeschrijving.

#### **Artikel 5**

1. 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 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 vertegenwoordiger



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 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.

#### **Artikel 6 Taak, taakverdeling en bevoegdheid Bestuur**

1. Behoudens beperkingen volgens de wet en de Statuten, is het Bestuur belast met het besturen van 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 Stichting PAWW en neemt daarbij de belangen van de bij 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 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 zekerheidsstelling voor een schuld van een ander te verbinden.

#### **Artikel 7 Vertegenwoordiging**

1. Stichting PAWW wordt vertegenwoordigd door het Bestuur. 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.

#### **Artikel 8 Bestuursvergaderingen**

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 voorgescreven wijze geschied of is enig ander voorschrift omtrent het oproepen en houden van vergaderingen of een daarmee verband houdende formaliteit niet in acht genomen.

#### **Artikel 9 Besluitvorming door het Bestuur**

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.

#### **Artikel 10 Directie**

1. Het Bestuur kan besluiten om voor de uitvoering van de dagelijkse leiding van 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.

#### **Artikel 11 Commissie Bestuurlijke Effectiviteit**

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.



## Artikel 12 Raad van Toezicht

1. 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 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.

#### **Artikel 13 Taak van de Raad van Toezicht**

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 verschafft 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.

#### **Artikel 14 Commissies**

1. 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.

#### **Artikel 15 Risicomanager en compliance officer**

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 Stichting PAWW betrokken personen en de uitbestedingsrelaties.

#### **Artikel 16 Uitbesteding van werkzaamheden**

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 Stichting PAWW en organisaties waaraan werkzaamheden worden uitbesteed.

#### **Artikel 17 Administratie, boekjaar, begroting en verslaglegging**

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 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 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 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 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.

#### **Artikel 18 Accountant**

1. 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 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.

#### **Artikel 19 Externe verantwoording**

1. 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 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 Stichting PAWW ter inzage gelegd en – mede ten behoeve van de Werkgevers en hun Werknemers en de Aanvullingsgerechtigden – op de website van 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 Stichting PAWW – waaronder de Werkgevers en hun Werknemers en de Aanvullingsgerechtigden – kunnen deze stukken opvragen, tegen betaling van de daarmee samenhangende kosten.
3. Stichting PAWW zal op de website van Stichting PAWW bekend maken op basis van welke Cao's Stichting PAWW de uitvoering van bovenwettelijke WW- en WGA-uitkeringen op zich dient te nemen.



## Artikel 20 Reglementen

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 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.

## Artikel 21 Statutenwijziging, fusie en splitsing

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 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.

## Artikel 22 Ontbinding en liquidatie

1. Indien de Aanvullingsuitkering op enig tijdstip op zodanige wijze wordt geregeld dat het voortbestaan van Stichting PAWW overbodig is te achten, indien er geen Aanvullingsuitkeringen meer zijn



en Stichting PAWW geen verplichtingen meer heeft na te komen uit enige Aanvullingsuitkering, of bij een andere reden waardoor de doelstelling van Stichting PAWW verval, 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.

#### **Artikel 23 Geheimhouding**

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 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 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 Stichting PAWW aanwezige informatie.

#### **Artikel 24 Onvoorzene gevallen**

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.

#### **Artikel 25 Overgangsbepaling**

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 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 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 volstreekte 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)**

Sector of bedrijfstak	Werkingsfeer: begripsbepaling werkgever
1. Bereide Verf- En Drukinktindustrie	<p>Werkgever: Het hoofd of de bestuurder van een verf- of drukinkt producerende onderneming die lid is van de Vereniging van Verf- en Drukinktfabrikanten, tenzij voor diens onderneming een andere collectieve arbeidsovereenkomst gebruikelijk dan wel van toepassing is dan de 'Collectieve arbeidsovereenkomst voor de bereide Verf- en Drukinktindustrie' (cao nr. 819), of in diens onderneming meer dan vijfhonderd werknemers werkzaam zijn dan wel zijn onderneming deel uitmaakt van een groep van ondernemingen waar in totaal meer dan vijfhonderd werknemers werkzaam zijn.</p>
2. OWASE-BEDRIJVEN	<p>Werkgever: De bij de werkgeversvereniging OWASE (WVO) aangesloten leden.</p>
3. Kartonnage- En Flexibele Verpakkingenbedrijf	<p>Werkgever: Iedere natuurlijke of rechtspersoon die het Kartonnage- en/of Flexibele Verpakkingenbedrijf als hierna bedoeld uitoefent. De cao is van toepassing op ondernemingen of afdelingen van ondernemingen die uitsluitend of in hoofdzaak het kartonnage- en/of flexibele verpakkingenbedrijf uitoefenen. Deze cao is tevens van toepassing op ondernemingen of afdelingen van ondernemingen die uitsluitend of in hoofdzaak papier ver- en bewerken tot verpakkingen, cadeaupapier en behang. Onder in hoofdzaak wordt verstaan: ten minste 50% van de fte's.</p> <p><b>Kartonnagebedrijf</b> Het ver- en bewerken van karton (massief-, golf-, vouw-, honingraatkarton en rondkartonnage) tot eindproducten en halffabricaten, waaronder verpakkingen displays, mappen en ordners en andere gebruiks- en verbruiksgoederen.</p> <p><b>Flexibele Verpakkingenbedrijf</b> Het ver- en bewerken van flexibele kunststoffilm (thermoplasten), aluminiumfolie en biologisch afbreekbare kunststoffen (kunststoffilm) tot verpakkingen, dit in de ruimste zin van het woord. De volgende processen, echter niet uitsluitend, worden toegepast: – flexodruk, diepdruk, offset en digitale druk. – snijden, buigen, stansen en (be)plakken.</p>
4. Grafimedia	<p>Werkgever: 1a. De natuurlijke of rechtspersoon met één of meer werknemers in dienst, die activiteiten verricht die worden gerekend tot het grafimedia-bedrijf, zoals hieronder onder 2.1 t/m 2.13 omschreven. 1b. De natuurlijke of rechtspersoon die deel uitmaakt van in een groep verbonden ondernemingen waartoe ook grafimedia-bedrijven behoren zoals hieronder onder 2.1. t/m 2.13 omschreven en die één of meer werknemers in dienst heeft, wier gewone taak het is bedrijfsmatige werkzaamheden te verrichten in of ten behoeve van één of meer van deze tot de groep behorende grafimedia-bedrijven.</p> <p><b>2.1 Grafimedia-bedrijf:</b> a. Tot het grafimedia-bedrijf behoren de ondernemingen of delen van ondernemingen die zich toeleggen op een of meer van de volgende activiteiten: – het vervaardigen, bewerken en/of beheren van data met het doel deze data, hoofdzakelijk in de vorm van tekst en/of afbeeldingen, te verveelvoudigen, tot eindproducten te verwerken en te verspreiden of openbaar te maken middels gedrukte, geprinte en/of elektronische vorm, dan wel deze hiervoor geschikt te maken. – het vermenigvuldigen, tot eindproduct verwerken en verspreiden of openbaar maken van data, hoofdzakelijk in de vorm van tekst en/of afbeeldingen, middels gedrukte, geprinte en/of elektronische vorm. b. Onder ondernemingen worden mede verstaan inrichtingen en onderdelen van inrichtingen, staande onder beheer van een of meer natuurlijke of rechtspersonen, waarin een of meer der grafimedia-bedrijven worden uitgeoefend, uitgezonderd inrichtingen die onder beheer staan van publiekrechtelijke lichamen.</p>





## Bijlage 1: werkingssfeer, begripsbepaling werkgever (aard van de arbeid, bedrijfstak of sector)

### Sector of bedrijfstak

### Werkingsfeer: begripsbepaling werkgever

2.2 Tot het Grafimedia-bedrijf behoren:

- ondernemingen die zich toeleggen op hoogdruk, diepdruk, vlakdruk, ongeacht het te bedrukken materiaal (het grafisch bedrijf) (zie hieronder onder 2.3 t/m 2.5);
- het (grafisch) voorbereidings- c.q. prepressbedrijf (zie hieronder onder 2.6);
- het (grafisch) nabewerkingsbedrijf (zie hieronder onder 2.7);
- het zeefdrukbedrijf (zie hieronder onder 2.8);
- het signbedrijf (zie hieronder onder 2.9);
- het dagbladbedrijf (zie hieronder onder 2.10);
- het reprografisch bedrijf (zie hieronder onder 2.11);
- het digitaal printbedrijf (zie hieronder onder 2.12);
- overigen (zie hieronder onder 2.13).

2.3 Hoogdrukbedrijf

Tot het Hoogdrukbedrijf worden gerekend die ondernemingen die de hoogdruktechniek toepassen, zowel rotatief als in vellen, alsmede de voorbereiding ten behoeve van dit drukproces en de op het drukproces volgende nabewerking.

Hiertoe behoren in ieder geval Boekdrukkerijen, Flexodrukkerijen en Foliedrukkerijen.

2.4 Diepdrukbedrijf

Tot het Diepdrukbedrijf worden gerekend die ondernemingen die de diepdruktechniek toepassen, alsmede de voorbereiding ten behoeve van dit drukproces en de op het drukproces volgende nabewerking.

Hiertoe behoren in ieder geval Rasterdiepdrukkerijen en tampondrukkerijen.

2.5 Vlakdrukbedrijf

a. Tot het Vlakdrukbedrijf worden gerekend die ondernemingen die de vlakdruktechniek, al dan niet met behulp van vocht, toepassen, zowel rotatief als in vellen, de voorbereiding ten behoeve van deze drukprocessen en de op deze drukprocessen volgende nabewerking en deze eventueel aanvullen met printtechnieken, die digitaal worden aangestuurd (zie ook onder 2.12).

Hiertoe behoren in ieder geval Offsetdrukkerijen, Steendrukkerijen, Blikdrukkerijen, Glasdrukkerijen en ondernemingen waar drukwerk wordt vervaardigd (deels) via fotodruk, dan wel plaatdruk.

Voor wat betreft het onderdeel printtechnieken die digitaal worden aangestuurd is deze bepaling niet van toepassing op bedrijven die digitaal printen en die onder de werkingssfeer van de cao voor het Reprografisch bedrijf vallen.

b. Niet tot het Vlakdrukbedrijf worden geacht te behoren vlakdrukafdelingen die onderdeel uitmaken van een onderneming in de metaalindustrie.

2.6 (Grafisch) voorbereidings- c.q. prepressbedrijf

Tot het (grafisch) voorbereidings- c.q. prepressbedrijf worden gerekend die ondernemingen, die geheel of in overwegende mate voorbereidende werkzaamheden verrichten ten behoeve van drukprocessen in de bedrijven, genoemd onder 2.3 t/m 2.5 en onder 2.8, 2.9 en 2.12.

Het betreft ondernemingen waar beeld dragers en/of drukvormen worden vervaardigd voor het hoog-, diep-, vlak- en zeefdrukproces, alsmede digitale bestanden, voorzien van grafische parameters ter aansturing van deze of andere vermenigvuldigingsprocessen.

Daartoe worden teksten en/of afbeeldingen bewerkt langs mechanische, optische, elektronische of digitale weg tot eindproducten. De werkzaamheden zijn eventueel aangevuld met printtechnieken, die digitaal worden aangestuurd.

De levering van deze eindproducten vindt plaats op (fotografisch) papier en/of film (analoog), of digitaal middels andersoortige dragers als magnetische en optische opslagmiddelen, dan wel rechtstreeks onder meer via kabel- of satellietverbindingen.

Tot het (grafisch) voorbereidings- c.q. prepressbedrijf worden tevens gerekend afdelingen van uitgeverijen met fotozet- en/of beeldvervaardigingsapparatuur.

2.7 (Grafisch) nabewerkingsbedrijf

a. Tot het (grafisch) nabewerkingsbedrijf behoren ondernemingen die geheel of in overwegende mate grafische producten bewerken tot eindproduct alsmede de daarbij behorende diensten in de productielijn verlenen. Hiertoe worden onder meer gerekend:

- het boekbindbedrijf;

Tot het boekbindbedrijf worden geacht te behoren de ondernemingen, waarin de (hand-) boekbinderij, brocheerderij, linieerderij, kantoorboekenfabricage, stalenboekenfabricage of persvergulderij wordt uitgeoefend.

- het papierwarenbedrijf;

Tot het Papierwarenbedrijf worden geacht te behoren de ondernemingen, welke zijn ingericht voor de verwerking van papier ter vervaardiging van:

- schriften, notitieboekjes, cahiers in papieren omslag met of zonder linnen rug, alle soorten blocnotes, alsmede voor de vervaardiging van mappen en soortgelijke artikelen;
- labels, briefkaarten en soortgelijke producten.

- het enveloppenbedrijf;

Tot het enveloppenbedrijf worden geacht te behoren de ondernemingen, welke speciaal zijn ingericht voor de vervaardiging van enveloppen in de meest brede zin. Hiertoe wordt ook gerekend het samenstellen en gereed maken van dozen post, mappen en dergelijke.

b. Tot het (grafisch) nabewerkingsbedrijf behoren mede de onderdelen van ondernemingen, waarin werkzaamheden plaatsvinden, die als regel verricht worden in de ondernemingen, bedoeld in sub a. van dit artikel, waaronder mede worden verstaan de werkzaamheden ter vervaardiging van: ordners (met inachtneming van het bepaalde sub c. in dit artikel), banden, boekomslagen, agenda's, notitiebloes, onderleggers, portefeuilles, mappen en soortgelijke artikelen uit leder, kunststof of andere stoffen.

Tot het (grafisch) nabewerkingsbedrijf behoren mede bedrijven die de onder de leden a. en b. genoemde bewerkingen combineren met een van de printtechnieken, die digitaal worden aangestuurd (zie ook onder 2.12).



## Bijlage 1: werkingssfeer, begripsbepaling werkgever (aard van de arbeid, bedrijfstak of sector)

### Sector of bedrijfstak

### Werkingsfeer: begripsbepaling werkgever

c. Niet tot het (grafisch) nabewerkingsbedrijf worden geacht te behoren ondernemingen of onderdelen van ondernemingen, waarin de volgende werkzaamheden plaatsvinden:

- het vervaardigen van ordners, die bestaan uit één stuk basismateriaal, voorzien van een ordnermechanisme, behoudens wanneer dit geschiedt in een onderneming, die in hoofdzaak artikelen vervaardigt als overigens genoemd sub a. en b. in dit artikel;
- het vervaardigen van ordners, die bestaan uit meer dan één stuk basismateriaal, voorzien van een ordnermechanisme, indien dit geschiedt in een onderneming, die in hoofdzaak kartonnageproducten vervaardigt;
- het verpakken en expediëren van niet opgemaakt papier in de papiergroothandel en in de papierfabrieken;
- het vervaardigen van papieren zakken en (flexibele) verpakkingen, met inachtneming van het bepaalde onder 2.13 sub c.

#### 2.8 Zeefdrukbedrijf

a. Tot het zeefdrukbedrijf behoren ondernemingen die de zeefdruktechniek, eventueel gecombineerd met activiteiten zoals tampondrukken, digitaal plotten, digitaal graveren en printtechnieken die digitaal worden aangestuurd (zie ook onder 2.12), toepassen, ongeacht het te bedrukken substraat.

Onder zeefdruktechniek kan ook flockprinten en dergelijke worden begrepen. Onder digitaal plotten kan ook snijplotten, snijflocken, snijplastisol en dergelijke worden begrepen.

b. Niet hiertoe worden geacht te behoren:

- onderdelen van ondernemingen, die geacht worden te behoren tot het grafisch bedrijf;
- onderdelen van ondernemingen, die niet als hoofdactiviteit het zeefdrukprocedé ten behoeve van derden toepassen en waarvan de werknemers vallen onder de werkingssfeer van een bedrijfstak-cao anders dan de Grafimedia cao (cao-nummer 1287) of onder die van een eigen bedrijfs-cao.

#### 2.9 Signbedrijf

a. Signbedrijven zijn bedrijven die zich bezig houden met het (laten) realiseren van signproducten. Deze bedrijven geven met hun materiaal- en constructiekennis op vakkundige wijze invulling aan de realisatie van signproducten en de daarbij noodzakelijke voorlichting. Ook kunnen zij verantwoordelijkheid dragen voor de montage/plaatsing van het product.

Signproducten zijn producten die als doel hebben, door middel van een beeld, beeldmerk en/of (korte) tekst, een promotionele en/of verwijzende boodschap over te brengen. De uitvoering van deze producten kan plaatsvinden in analoge en/of digitale vorm.

Onder signproducten vallen onder meer:

- alle vormen van buitenreclame (bord-, voertuig-, licht- en gevelreclame, billboards, affiches e.d.)
- alle vormen van binnenreclame (ruitreclame, posters en affiches, prijs- en schapaanduidingen e.d.)
- huisstijluitingen
- banners, vlaggen (inclusief evt. bijgeleverde masten)
- producten voor markering, codering, bewegwijzering, aanduidingen e.d.

De daarbij al dan niet gecombineerde toepasbare technieken kunnen zijn:

\*computertechniek met behulp van grafische pixels of vector gebaseerde software \*CAD/CAM gebaseerde software \*elektrotechniek \*zeefdruktechniek \*printtechnieken die digitaal worden aangestuurd \*sublimatietechnieken \*transfertechnieken \*snijden \*frezen \*graveren \*verven \*spuiten \*schilderen \*monteren \*het bewerken van metaal, kunststof, hout, glas, steen, keramiek en textiel.

b. Niet hiertoe geacht worden te behoren ondernemingen of onderdelen van ondernemingen waarvan de werknemers vallen onder de werkingssfeer van een andere door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid geregistreerde of algemeen verbindend verklaarde cao dan de cao Grafimedia (cao-nummer 1287).

#### 2.10 Dagbladbedrijf

a. Tot het dagbladbedrijf behoren ondernemingen, die zich toeleggen op het samenstellen en/of produceren en/of expediëren van dagbladen, alsmede de rechtstreeks hiermee verband houdende activiteiten (zie ook onder 2.12).

b. De volgende dagbladbedrijven: i) DPG Media BV, ii) Mediahuis Nederland Drukkerij BV, iii) Regio Distri BV, iv) NDC Mediagroep BV, v) Friesch Dagblad BV en vi) NDC grafisch bedrijf BV zijn uitgezonderd van deze cao voorzover een andere bedrijfstak-cao op de activiteiten van deze ondernemingen van toepassing is.

#### 2.11 Reprografisch bedrijf

a. Tot het reprografisch bedrijf worden gerekend die ondernemingen of delen van ondernemingen – natuurlijke en rechtspersonen – die diensten verrichten op het gebied van de reprografie.

Onder reprografie wordt verstaan het maken van afdrukken of kopieën van originelen. Voorbeelden van reprografische technieken zijn lichtdrukken (diazotypie), (foto)kopieëren ('elektrofotografie'), scannen en (digitaal)printen (zie ook onder 2.12), (digitaal)printen (zie ook onder 2.12), scannen en vectoriseren, plotten, reproductiefotografie, microfilmen, afwerking van reprografische producten (binden van rapporten e.d., lamineren etc.) en faxen.

Onder origineel wordt verstaan al datgene dat door middel van reprografische technieken kan worden gereproduceerd. Voorbeelden zijn tekeningen, documenten, rapporten en foto's e.d. op papieren en vergelijkbare andere dragers en in de vorm van digitale informatie op diskettes e.d.



## Bijlage 1: werkingssfeer, begripsbepaling werkgever (aard van de arbeid, bedrijfstak of sector)

### Sector of bedrijfstak

### Werkingsfeer: begripsbepaling werkgever

Onder afdruk of kopie wordt verstaan elke reprografisch vervaardigde reproductie. Voorbeelden zijn lichtdrukken, zogenoemde (foto)kopieën, prints en plots, fotografisch vervaardigde reproducties, microfilms, al of niet verkleind of vergroot, in zwart-wit of kleur, al of niet gemuteerd, op papier of andere informatiedragers.

b. Niet tot het reprografisch bedrijf worden gerekend:

- ondernemingen of delen van ondernemingen die behoren tot het grafisch reproductiebedrijf;
- ondernemingen of delen van ondernemingen die uitsluitend faciliteiten aanbieden op het gebied van reprografie.

c. Deze overeenkomst is niet van toepassing op bedrijven die vallen onder de werkingssfeer van de cao's voor de Informatie-, Communicatie- en Kantoortechnologiebranche, dan wel via een algemeen verbindendverklaring onder de werkingssfeer van de cao's voor de ICK-branche vallen.

d. Deze overeenkomst is niet van toepassing op bedrijven die vallen onder de werkingssfeer van de cao voor het Reprografisch Bedrijf.

#### 2.12 Digitaal printbedrijf

##### a. Digitaal printbedrijf;

Tot het digitaal printbedrijf worden gerekend die ondernemingen die in bedrijfsmatige zin en ten behoeve van derden één van de printtechnieken die digitaal worden aangestuurd toepassen, zoals gedefinieerd in lid b. van dit artikel, ongeacht het te bedrukken substraat met uitzondering van fotochemisch papier.

Deze bepaling is niet van toepassing op bedrijven die vallen onder de werkingssfeer van de cao voor het Reprografisch bedrijf.

b. Definitie printtechnieken die digitaal worden aangestuurd;

Vermenigvuldigingsprocessen waarbij data in elektronische vorm, veelal bestaande uit tekst en afbeeldingen, met behulp van een aan de specifieke printtechniek aangepaste elektronische wijze van bewerken van die data, door middel van inkt en/of toner zichtbaar op of in een substraat of medium gemaakt wordt.

Deze printtechnieken kunnen zijn:

- elektrofotografisch printen
- elektrostatisch printen
- magnetografisch printen
- thermografisch printen
- inkjet printen (drop on demand, continuus en spray/airbrush)
- thermal transfer printen
- laser fotografisch printen

#### 2.13 Overigen

a. typebureaus en computerservicebureaus of onderdelen daarvan, die diensten verlenen aan de grafimedia-ondernemingen en wel als volgt:

- indien zij overwegend werkzaam zijn ten behoeve van de toelevering aan grafimedia-ondernemingen: geheel;
- indien zij niet overwegend werkzaam zijn ten behoeve van de toelevering aan grafimedia-ondernemingen: uitsluitend voor die afdelingen waarin hoofdzakelijk zetselvervaardiging plaatsvindt als duidelijk herkenbare activiteit;

b. ondernemingen, waarin etiketten worden vervaardigd, daaronder mede begrepen zelfklevende etiketten.

c. ondernemingen, waarin het kartonnage- of flexibele verpakkingsbedrijf wordt uitgeoefend voor wat betreft de (vaktechnische) productiemedewerkers in de afdelingen voorbereiding en drukkerij.

**Bijlage 1: werkingssfeer, begripsbepaling werkgever (aard van de arbeid, bedrijfstak of sector)**

Sector of bedrijfstak	Werkingsfeer: begripsbepaling werkgever
5. Mode-, Interieur-, Tapijt- En Textielindustrie	<p>Werkgever:</p> <p>Is iedere natuurlijke of rechtspersoon, die in zijn onderneming of afdeling(en) van zijn onderneming het Mode-, Interieur-, Tapijt- of Textielbedrijf uitoefent. Onder onderneming wordt verstaan: een zelfstandige werkorganisatie in de Mode-, Interieur-, Tapijt- of Textielindustrie, waarin onder leiding arbeid wordt verricht.</p> <p>Tot de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie behoren in Nederland gevestigde ondernemingen waarvan de werkzaamheden vallen onder</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– de mode- en interieurindustrie of</li><li>– de tapijt- en textielindustrie.</li></ul> <p>De cao is ook van toepassing als een deel van de onderneming deze werkzaamheden uitoefent of laat uitoefenen. Indien een onderneming werkzaamheden verricht die zowel tot de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie behoren als onder de werkingssfeer van de cao Retail Non-Food zoals algemeen verbindend verklaard bij besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Stcrt. 2021, 24563), vallen, is deze cao van toepassing, tenzij de onderneming op jaarbasis meer dan 50% van haar totale omzet behaalt met activiteiten als bedoeld in artikel 1 van deze cao Retail Non-Food.</p> <p>Mode- en interieurindustrie is:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>o het maken en/of laten maken en/of</li><li>o het verwerken en/of bewerken dan wel</li><li>o laten verwerken en/of bewerken van kleding, kledingaccessoires of andere textielgoederen tot een gebruiksvoorwerp of verbruiksvoorwerp of een halffabricaat daarvan.</li></ul> <p>Van maken en/of laten maken en/of ver- en/of bewerken dan wel laten ver- en/of bewerken is sprake als een onderneming één of meer van de fasen van ontwerp tot en met verzendklaar maken van:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– kleding, en/of</li><li>– kledingaccessoires, en/of</li><li>– andere textielstukgoederen</li></ul> <p>uitvoert en/of in zijn opdracht door derden laat uitvoeren.</p> <p>Hieronder valt ook alles wat deze textielgoederen vervangt, zoals bijvoorbeeld: gerubberd doek, plastic, leder en bont.</p> <p>Uitgezonderd zijn de ondernemingen die:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. vallen onder de detailhandel en die alleen de in de detailhandel gebruikelijke bewerkingen uitvoeren;</li><li>2. in hoofdzaak eindproducten maken, waarvan de verwerkte textielgoederen geen hoofdbestanddeel uitmaken, zoals schoen-, matras- en meubelfabrieken. Dit geldt ook voor alles wat deze verwerkte textielgoederen vervangt, zoals bijvoorbeeld: gerubberd doek, plastic, leder en bont;</li><li>3. in hoofdzaak producten maken waarop de cao voor de schoen- en lederwarenindustrie of de cao voor zeilmakerijen, dekkledenvervaardiging, dekkledenverhuur, scheepstuigerijen en de scheepsbenodigdhedenhandel, afgekort 'SZS', van toepassing is;</li><li>4. in hoofdzaak maatkleding maken.</li></ol> <p>Tapijt- en textielindustrie is:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. het maken en/of laten maken van eendimensionale in dikte variërende langgerekte structuren, zoals garens, band, touw en dergelijke door middel van het verwerken van dierlijke, plantaardige, halfsynthetische, synthetische en minerale vezels;</li><li>2. het van deze structuren (bijvoorbeeld garens of vezels) maken en/of laten maken van tweedimensionale vlakke structuren, zoals weefsels, breisels, tapijt, netten en dergelijke, met uitzondering van papier;</li><li>3. het van deze structuren (bijvoorbeeld garens of vezels) maken en/of laten maken van driedimensionale producten, zoals sokken, slangen en dergelijke;</li><li>4. het veredelen en/of laten veredelen van deze structuren door middel van een (oppervlakte)bewerking (dit is het aanpassen van eigenschappen en/of uiterlijk, zoals bleken, verven, (3D)drukken, finishen en coaten);</li><li>5. het bewerken en verwerken en/of laten bewerken en verwerken van textiele afvalfen ten behoeve van hergebruik (recycling);</li><li>6. het bewerken en/of laten bewerken van kapok en ander vezelmateriaal.</li></ol> <p>Ten aanzien van de hierna genoemde drie ondernemingen geldt dat zij in het kader van deze cao beschouwd worden geen activiteiten van de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie als hiervoor bedoeld uit te oefenen of te doen uitoefenen:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Teijin Aramid B.V., Arnhem, KvK: 09109421;</li><li>– Low &amp; Bonar B.V., Arnhem, KvK: 09008666;</li><li>– Lantor B.V., Veenendaal, KvK: 30031671.</li></ul>

**Bijlage 1: werkingsfeer, begripsbepaling werkgever (aard van de arbeid, bedrijfstak of sector)****Sector of bedrijfstak****Werkingsfeer: begripsbepaling werkgever**

## 6. Betonpompbedrijven

## Werkgever:

1. Elke Nederlandse natuurlijke of rechtspersoon, die in Nederland het betonpompbedrijf uitoefent en die niet valt onder de werkingsfeer van de cao Bouw & Infra.

2. Als de onderneming naast het betonpompbedrijf andere werkzaamheden uitoefent, die niet vallen onder de werkingsfeer van de cao Bouw & Infra, geldt het volgende:

a. Als er geen zelfstandige bedrijfsonderdelen zijn en de werkzaamheden van de onderneming bestaan hoofdzakelijk uit het betonpompbedrijf, dan is de onderneming een werkgever in de zin van deze cao.

b. Als in een zelfstandig bedrijfsonderdeel naast het betonpompbedrijf andere werkzaamheden worden uitgeoefend en de werkzaamheden van het bedrijfsonderdeel bestaan hoofdzakelijk uit het betonpompbedrijf, dan geldt het zelfstandig bedrijfsonderdeel als werkgever in de zin van deze cao. Een zelfstandig bedrijfsonderdeel waarin niet hoofdzakelijk het betonpompbedrijf wordt uitgeoefend, geldt niet als werkgever in de zin van deze cao.

c. Als in ieder zelfstandig bedrijfsonderdeel andere werkzaamheden worden uitgeoefend, dan geldt het zelfstandig bedrijfsonderdeel waarin het betonpompbedrijf wordt uitgeoefend als werkgever in de zin van deze cao. Zelfstandige bedrijfsonderdelen worden aanwezig geacht als iedere bedrijfsuitoefening feitelijk als zelfstandige eenheid is georganiseerd.

Of in een onderneming of in een zelfstandig bedrijfsonderdeel hoofdzakelijk het betonpompbedrijf wordt uitgeoefend, wordt bepaald door een vergelijking van de verloonde bedragen in de uitoefening van het betonpompbedrijf respectievelijk de uitoefening van de andere werkzaamheden.

Onder betonpompbedrijf moet worden verstaan:

ledere onderneming die zich bezighoudt met:

1. het verpompen (en transporteren) van betonmortel met gebruikmaking van mixer- of aanhanger-, stationaire en/of giekpompen,

2. het leveren, samenstellen, verpompen, storten en afwerken van schuimbeton,

3. het leveren, samenstellen, verpompen, storten en afwerken van vloeispecie,

4. het bij derden inzetten van betonpompmachinisten die bij de onderneming in dienstbetrekking zijn, inclusief huurmaterieel of

5. een combinatie van de hierboven genoemde werkzaamheden,

en bij deze werkzaamheden in overwegende mate is gericht op dienstverlening voor of aan derden op het gebied van betonmortel of betonmorteltransport respectievelijk productie van schuimbeton of vloeispecie voor of aan derden, waarbij:

– de hoofdactiviteit van de onderneming het verpompen van betonmortel, schuimbeton of vloeispecie door betonpompmachinisten betreft, met gebruikmaking van leidingen/ slangen en/of (rond)verdeelgieken, gemeten in kuubs;

– het transport van natte betonmortel of basisspecie met betonmixers of betonpompen wordt gezien als uitvloeisel van de dienstverlening;

– het samenstellen van schuimbeton of vloeispecie wordt gezien als productie voor of aan derden.

**Betonmortel**

Onder betonmortel wordt verstaan fabrieksmatig vervaardigde betonspecie, zijnde een mengsel van gelijkmatige samenstelling, bestaande uit het bindmiddel cement, de toeslagmaterialen zand, grind en/of steenslag en/of zware toeslagmaterialen en water en eventueel hulpstoffen dan wel vulstoffen ter beïnvloeding van bepaalde eigenschappen ter verkrijging van een gevraagde kwaliteit.

**Schuimbeton**

Onder schuimbeton wordt verstaan een al dan niet fabrieksmatig vervaardigde basisspecie, zijnde een mengsel van gelijkmatige samenstelling, bestaande uit het bindmiddel cement, de toeslagmaterialen fijn zand, en/of fijne toeslagmaterialen en water en eventueel hulpstoffen dan wel vulstoffen ter beïnvloeding van bepaalde eigenschappen ter verkrijging van een gevraagde kwaliteit. Ten behoeve van de specifieke toepassing wordt hier nadien schuimmiddel of polystyreen aan toegevoegd.

**Vloeispecie**

Een vloeispecie is een vloeibare, zelf nivellerende zandcement specie met een laag soortgelijk gewicht ter vervaardiging van een werkvloer waarop een betonwapening kan worden gesteld.

**Bijlage 2: werkingsfeer, begripsbepaling werkgever (individuele rechtspersoon)****Individuele rechtspersoon****Begripsbepaling individuele rechtspersoon/werkgever**

## 1. Essity Operations Hoogezand B.V.

## Werkgever:

De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Essity Operations Hoogezand B.V., statutair gevestigd te Hoogezand, ingeschreven onder KvK nummer 02317047.

## 2. Croda Nederland B.V.

## Werkgever:

De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Croda Nederland B.V., statutair gevestigd te Gouda, ingeschreven onder KvK nummer 24324849.

## 3. Rendac Son B.V.

## Werkgever:

De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Rendac Son B.V., gevestigd te Son en Breugel, ingeschreven onder KvK nummer 17066640.

## 4. Sonac Burgum B.V.

## Werkgever:

De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Sonac Burgum B.V., gevestigd te Sumar, ingeschreven onder KvK nummer 59078561.

## 5. Ecoson B.V.

## Werkgever:

De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Ecoson B.V., gevestigd te Son en Breugel, ingeschreven onder KvK nummer 01050101.

## 6. Darling Ingredients Nederland B.V.

## Werkgever:

De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Darling Ingredients Nederland B.V., gevestigd te Son en Breugel, ingeschreven onder KvK nummer 01051808.

**Bijlage 2: werkingsfeer, begripsbepaling werkgever (individuele rechtspersoon)**

<b>Individuele rechtspersoon</b>	<b>Begripsbepaling individuele rechtspersoon/werkgever</b>
7. Aviko B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Aviko B.V., statutair gevestigd te Steenderen, ingeschreven onder KvK nummer 08027672.
8. Carglass B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Carglass B.V., statutair gevestigd te Son en Breugel, ingeschreven onder KvK nummer 17070798.
9. Carglass-Autoglass B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Carglass-Autoglass B.V., statutair gevestigd in Son en Breugel, ingeschreven onder KvK nummer 33202129.
10. Teva Pharmachemie B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Teva Pharmachemie B.V., statutair gevestigd te Haarlem, ingeschreven onder KvK nummer 34016881.
11. Schut Papier B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Schut Papier B.V., statutair gevestigd te Heelsum, ingeschreven onder KvK nummer 09001229.
12. Solidus Solutions Board B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Solidus Solutions Board B.V., statutair gevestigd te Bad Nieuweschans, ingeschreven onder KvK nummer 02031366.
13. Solidus Solutions Converting B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Solidus Solutions Converting B.V., statutair gevestigd te Bad Nieuweschans, ingeschreven onder KvK nummer 76883027.
14. Solidus Solutions Group B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Solidus Solutions Group B.V., statutair gevestigd te Oude Pekela, ingeschreven onder KvK nummer 75355043.
15. Solidus Solutions North Group Holding B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Solidus Solutions North Group Holding B.V., statutair gevestigd te Bad Nieuweschans, ingeschreven onder KvK nummer 62580175.
16. Givaudan Nederland B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Givaudan Nederland B.V., statutair gevestigd te Naarden, ingeschreven onder KvK nummer 32043950.
17. Imperial Tobacco Joure (Vh Imperial Tobacco Ryo Bv En Imperial Tobacco Nederland)	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Imperial Tobacco Joure B.V., statutair gevestigd te Joure, ingeschreven onder KvK nummer 33302272.
18. H. van Wijnen B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid H. van Wijnen B.V., statutair gevestigd te Krimpen aan den IJssel, ingeschreven onder KvK-nummer 24062631.
19. Tata Steel IJmuiden B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Tata Steel IJmuiden B.V., statutair gevestigd te IJmuiden, ingeschreven onder KvK nummer 34040331.
20. Tata Steel Nederland Technology B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Tata Steel Nederland Technology B.V., statutair gevestigd te IJmuiden, ingeschreven onder KvK nummer 34083341.
21. Tata Steel Nederland Services B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Tata Steel Nederland Services B.V., statutair gevestigd te IJmuiden, ingeschreven onder KvK nummer 34094299.
22. Ardagh Glass Dongen B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Ardagh Glass Dongen B.V., statutair gevestigd te Dongen, ingeschreven onder KvK nummer 18110358.
23. Ardagh Glass Moerdijk B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Ardagh Glass Moerdijk B.V., statutair gevestigd te Dongen, ingeschreven onder KvK nummer 33178991.
24. Dr. Oetker Nederland B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Dr. Oetker Nederland B.V., statutair gevestigd te Amersfoort, ingeschreven onder KvK nummer 30125535.
25. Teijin Aramid B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Teijin Aramid B.V., statutair gevestigd te Arnhem, ingeschreven onder KvK nummer 09109421.
26. Curium Netherlands B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Curium Netherlands B.V., statutair gevestigd te Petten, ingeschreven onder KvK nummer 37042281.
27. Struik Foods B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Struik Foods B.V., statutair gevestigd te Nijkerk, ingeschreven onder KvK nummer 08016363.
28. VHP Security Paper B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid VHP Security Paper B.V., statutair gevestigd te Ugchelen, ingeschreven onder KvK nummer 08042063.
29. Essity Operations Gennep B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Essity Operations Gennep B.V., statutair gevestigd te Gennep, ingeschreven onder KvK nummer 12018316.

**Bijlage 2: werkingsfeer, begripsbepaling werkgever (individuele rechtspersoon)**

<b>Individuele rechtspersoon</b>	<b>Begripsbepaling individuele rechtspersoon/werkgever</b>
30. PGI Nonwovens B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid PGI Nonwovens B.V., statutair gevestigd te Cuijk, ingeschreven onder KvK nummer 16020978.
31. A. Schulman 's-Gravendeel B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid A. Schulman 's- Gravendeel B.V., statutair gevestigd te 's- Gravendeel, ingeschreven onder KvK nummer 23044775.
32. Algemene Verpakings Industrie B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Algemene Verpakingsindustrie B.V., statutair gevestigd te Volendam, ingeschreven onder KvK nummer 36029252.
33. Basell Benelux B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Basell Benelux B.V. statutair gevestigd te Rotterdam, ingeschreven onder KvK nummer 20078583.
34. SABIC Limburg B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Sabic Limburg B.V., statutair gevestigd te Geleen, ingeschreven onder KvK nummer 14072225.
35. Bunge Loders Croklaan B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Bunge Loders Croklaan B.V., statutair gevestigd te Wormerveer, ingeschreven onder KvK nummer 35011263.
36. B.V. Koninklijke Nederlandse Glasfabriek	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid B.V. Koninklijke Nederlandsche Glasfabriek Leerdam, statutair gevestigd te Leerdam, ingeschreven onder KvK nummer 23010049.
37. Celanese Production Netherlands B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Celanese Production Netherlands B.V., statutair gevestigd te Geleen ingeschreven onder KvK nummer 14036554.
38. Van Sillevoldt Rijst B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Van Sillevoldt Rijst B.V., statutair gevestigd te Papendrecht, ingeschreven onder KvK nummer 23063811.
39. Fresenius HemoCare Netherlands B.V.	Werkgever: is de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Fresenius HemoCare Netherlands B.V., statutair gevestigd te Emmer-Compascuum, ingeschreven onder KvK nummer 04026005.
40. DS Smith Packaging Netherlands B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid DS Smith Packaging Netherlands B.V., statutair gevestigd in Eerbeek, ingeschreven onder KvK nummer 08046917, namens DS Smith Recycling Benelux B.V., statutair gevestigd in Eerbeek onder KvK nummer 08065528.
41. DS Smith Packaging Tilburg B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid DS Smith Packaging Tilburg B.V. statutair gevestigd te Tilburg, ingeschreven onder KvK nummer 81239203
42. DS Smith Toppositie B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid DS Smith Toppositie B.V. statutair gevestigd te Eerbeek, ingeschreven onder KvK nummer 55792111.
43. Eska B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Eska B.V., statutair gevestigd te Sappemeer, ingeschreven onder KvK nummer 02037748.
44. NXP Semiconductors Netherlands B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid NXP Semiconductors Netherlands B.V., statutair gevestigd te Eindhoven ingeschreven onder KvK nummer 17070621.
45. Kerry (NL) B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Kerry (NL) B.V., statutair gevestigd te Utrecht, ingeschreven onder KvK nummer 33284663.
46. JACOBS DOUWE EGBERTS PRO NL B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid JACOBS DOUWE EGBERTS PRO NL B.V., statutair gevestigd te Joure, ingeschreven onder KvK nummer 30035437.
47. JACOBS DOUWE EGBERTS Export NL B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid JACOBS DOUWE EGBERTS Export NL B.V., statutair gevestigd te Joure, ingeschreven onder KvK nummer 30166348.
48. BioMethanol Chemie Nederland B.V.	Werkgever: is de vereniging met volledige rechtsbevoegdheid BioMethanol Chemie Nederland B.V., statutair gevestigd te Delftzijl, ingeschreven onder KvK-nummer 61046086.
49. Tyson Foods Oosterwolde B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Tyson Foods Oosterwolde B.V., statutair gevestigd te Oosterwolde, ingeschreven onder KvK nummer 01043629.
50. Smart Packaging Solutions B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Smart Packaging Solutions B.V., statutair gevestigd te Loenen (GLD), ingeschreven onder KvK nummer 02313313.
51. Duyvis Production B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Duyvis Production B.V., statutair gevestigd te Zaandam, ingeschreven onder KvK nummer 35016920.
52. DS Smith Packaging Barneveld B.V.	De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid DS Smith Packaging Barneveld B.V., statutair gevestigd te Barneveld, ingeschreven onder KvK nummer 09062936.

**Bijlage 2: werkingsfeer, begripsbepaling werkgever (individuele rechtspersoon)**

<b>Individuele rechtspersoon</b>	<b>Begripsbepaling individuele rechtspersoon/werkgever</b>
53. Coöperatie Koninklijke Cosun U.A.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Coöperatie Koninklijke Cosun U.A., statutair gevestigd te Breda, ingeschreven onder KvK nummer 20028699 namens Cosun Beet Company en de hoofdkantoororganisatie van Cosun.
54. Sensus B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Sensus B.V., gevestigd te Roosendaal, ingeschreven onder KvK nummer 20169318.
55. Lawter Maastricht B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Lawter Maastricht B.V. statutair gevestigd te Maastricht, ingeschreven onder KvK nummer 14618150.
56. ICL-IP Terneuzen B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid ICL-IP Terneuzen B.V., statutair gevestigd te Terneuzen, ingeschreven onder KvK nummer 27076797.
57. OCI Nitrogen B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid OCI Nitrogen B.V. statutair gevestigd te Geleen, ingeschreven onder KvK nummer 34388021.
58. Du Pont de Nemours (Nederland) B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Du Pont de Nemours (Nederland) B.V., statutair gevestigd te Dordrecht, ingeschreven onder KvK nummer 60725400.
59. Dupont Filaments-Europe B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Dupont Filaments-Europe B.V., statutair gevestigd te Landgraaf, ingeschreven onder KvK 23089285.
60. Specialty Electronic Materials Netherlands B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Specialty Electronic Materials Netherlands B.V., statutair gevestigd te Dordrecht, ingeschreven onder KvK 66460298.
61. PQ Silicas B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid PQ Silicas B.V. statutair gevestigd te Amersfoort, ingeschreven onder KvK nummer 33214819.
62. Emerald Kalama Chemical B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Emerald Kalama Chemical B.V., statutair gevestigd te Amsterdam, ingeschreven onder KvK-nummer 34304785.
63. HEINEKEN Group B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Heineken Group B.V., statutair gevestigd te Amsterdam, ingeschreven onder KvK nummer 34258660.
64. Proseco B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Proseco B.V., statutair gevestigd te Amsterdam, ingeschreven onder KvK nummer 28041697.
65. Sonac Vuren B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Sonac Vuren B.V., gevestigd te Vuren, ingeschreven onder KvK nummer 59079266.
66. Kemira Rotterdam B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Kemira Rotterdam B.V., statutair gevestigd te Botlek Rotterdam, ingeschreven onder KvK nummer 24188834.
67. BP Raffinaderij Rotterdam B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid BP Raffinaderij Rotterdam B.V., statutair gevestigd te Europoort Rotterdam, ingeschreven onder KvK nummer 24178415.
68. Aspen Oss B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Aspen Oss B.V., statutair gevestigd te Oss, ingeschreven onder KvK nummer 57822883.
69. ARLANXEO Netherlands B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid ARLANXEO Netherlands B.V., statutair gevestigd te Sittard - Geleen, ingeschreven onder KvK nummer 14032465.
70. Essity Operations Cuijk B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Essity Operations Cuijk B.V., statutair gevestigd te Katwijk (NB), ingeschreven onder KvK nummer 33137904.
71. DJP – De Hoop B.V.	Werkgever: De besloten vennootschappen met beperkte aansprakelijkheid DJP – De Hoop B.V., statutair gevestigd te Eerbeek, ingeschreven onder KvK nummer 77222245.
72. Sime Darby Oils Zwijndrecht Refinery B.V.	De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Sime Darby Oils Zwijndrecht Refinery B.V., statutair gevestigd te Zwijndrecht, ingeschreven onder KvK nummer 24328835.
73. Chemours Netherlands B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Chemours Netherlands B.V., statutair gevestigd te Dordrecht, ingeschreven onder KvK nummer 54013445.
74. Dutch Glycerin Refinery B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Dutch Glycerin Refinery B.V., gevestigd te Farmsum ingeschreven onder KvK nummer 61046124.
75. Vynova Beek B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Vynova Beek B.V., statutair gevestigd te Geleen, ingeschreven onder KvK nummer 20058947.



**Bijlage 2: werkingsfeer, begripsbepaling werkgever (individuele rechtspersoon)**

<b>Individuele rechtspersoon</b>	<b>Begripsbepaling individuele rechtspersoon/werkgever</b>
76. Fibrant B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Fibrant B.V., statutair gevestigd te Urmond, ingeschreven onder KvK nummer 14028937.
77. AnQore B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid AnQore B.V., statutair gevestigd te Urmond, ingeschreven onder KvK nummer 14052072.
78. Alco Energy Rotterdam B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Alco Energy Rotterdam B.V., gevestigd te Euro-poort Rotterdam, ingeschreven onder KvK nummer 66377021.
79. AOC Nederland B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid AOC Nederland B.V. statutair gevestigd te Zandpol, ingeschreven onder KvK nummer 04063810.
80. Lyondell Chemie Nederland B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Lyondell Chemie Nederland B.V., vestigingen Maasvlakte en Botlek te Rotterdam, statutair gevestigd te Rotterdam, ingeschreven onder KvK nummer 24314683.
81. Icopal B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Icopal B.V., statutair gevestigd te Groningen, ingeschreven onder KvK nummer 30202950.
82. Dalli-de Klok B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Dalli De Klok B.V., statutair gevestigd te Hoensbroek, ingeschreven onder KvK nummer 14054023.
83. Heineken Nederland B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Heineken Nederland B.V., statutair gevestigd te Leiden, ingeschreven onder KvK nummer 33127977.
84. Vrumona B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Vrumona B.V., statutair gevestigd te Bunnik, ingeschreven onder KvK nummer 30024744.
85. Heineken Nederlands Beheer B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Heineken Nederlands Beheer B.V., statutair gevestigd te Leiden, ingeschreven onder KvK nummer 33103437.
86. Agio Sigarenfabriek N.V.	Werkgever: De naamloze vennootschap Agio Sigarenfabriek N.V., statutair gevestigd te Duizel, ingeschreven onder KvK nummer 17062644.
87. Scandinavian Tobacco Group Nederland B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Scandinavian Tobacco Group Nederland B.V., statutair gevestigd te Eersel, ingeschreven onder KvK-nummer 17078625.
88. Scandinavian Tobacco Group Eersel B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Scandinavian Tobacco Group Eersel B.V., statutair gevestigd te Eersel, ingeschreven onder KvK-nummer 17009046.
89. Nobian Chemicals B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Nobian Chemicals B.V., statutair gevestigd te Amersfoort, ingeschreven onder KvK-nummer 31038214.
90. British American Tobacco International (Holdings) B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Stichting Pensioenfonds British American Tobacco, statutair gevestigd te Amstelveen, ingeschreven onder KvK nummer 41200082.
91. Stichting Pensioenfonds British American Tobacco	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Stichting Pensioenfonds British American Tobacco, statutair gevestigd te Amstelveen, ingeschreven onder KvK nummer 41200082.
92. EZUF NL B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid EZUF NL B.V., statutair gevestigd te Eijsden, ingeschreven onder KvK-nummer 73703133.
93. Hengelo Salt Specialties B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met volledige rechtsbevoegdheid Hengelo Salt Specialties B.V. ingeschreven onder KvK nummer 80804195.
94. Sime Darby Oils Speciality Ingredients B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Sime Darby Oils Speciality Ingredients B.V., statutair gevestigd te Zwijndrecht, ingeschreven onder KvK nummer 84427590.
95. Nederlandse Aardappel Organisatie	Werkgever: De vereniging met volledige rechtsbevoegdheid de Nederlandse Aardappel Organisatie, statutair gevestigd te Den Haag, ingeschreven onder KvK nummer 40409276.
96. Wheyco Netherlands V.O.F.	Werkgever: De vennootschap onder firma Wheyco Netherlands V.O.F., gevestigd te Hoogeveen, ingeschreven onder KvK-nummer 59401354.
97. NutriPro B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid NutriPro B.V., gevestigd te Putten en ingeschreven onder KvK-nummer 85514896.
98. Industrie- en Handelsonderneming Vreugdenhil B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Industrie- en Handelsonderneming Vreugdenhil B.V., gevestigd te Nijkerk en ingeschreven onder KvK-nummer 09040933.

**Bijlage 2: werkingsfeer, begripsbepaling werkgever (individuele rechtspersoon)**

Individuele rechtspersoon	Begripsbepaling individuele rechtspersoon/werkgever
99. Stramit B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Stramit B.V., gevestigd te Someren ingeschreven onder KvK nummer 17023362.
100. Upfield Europe B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Upfield Europe B.V., statutair gevestigd te Rotterdam, ingeschreven onder KvK nummer 63649292.
101. Upfield Nederland B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Upfield Nederland B.V., statutair gevestigd te Rotterdam, ingeschreven onder KvK nummer 63645882.
102. Upfield Research and Development B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Upfield Research and Development B.V., statutair gevestigd te Vlaardingen, ingeschreven onder KvK nummer 63650118.
103. Upfield Sourcing Nederland B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Upfield Sourcing Nederland B.V., statutair gevestigd te Rotterdam, ingeschreven onder KvK nummer 63648083.
104. Neways B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Neways B.V., statutair gevestigd te Son, ingeschreven onder KvK nummer 17056612.
105. Sabic Innovative Plastics B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Sabic Innovative Plastics B.V., statutair gevestigd te Bergen op Zoom, ingeschreven onder KvK nummer 20079272.
106. SABIC Global Technologies B.V.	Werkgever: de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid SABIC Global Technologies B.V., statutair gevestigd te Bergen op Zoom, ingeschreven onder KvK nummer 14095340.
107. SHPP B.V.	Werkgever: de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid SHPP B.V., statutair gevestigd te Bergen op Zoom, ingeschreven onder KvK nummer 74096435.
108. Sales HPP B.V.	Werkgever: De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Sales HPP B.V., statutair gevestigd te Bergen op Zoom, ingeschreven onder KvK nummer 74074458.

**Bijlage 3: werkingsfeer, begripsbepaling werknemer**

Sector, bedrijfstak of rechtspersoon	Werkingsfeer: begripsbepaling werknemer
1. Bereide Verf- En Drukinktindustrie	Werknemer: ledere mannelijke of vrouwelijke werknemer in loondienst bij een werkgever als bedoeld in bijlage 1 onder punt 1. Hiervan wordt uitgezonderd de werknemer met wie in zijn arbeidsovereenkomst is overeengekomen dat op hem de 'Collectieve arbeidsovereenkomst voor de bereide Verf- en Drukinktindustrie' (cao nr. 819) niet wordt toegepast, mits hij werkzaam is in een functie die niet is begrepen in of afgeleid uit bijlage A van de 'Collectieve arbeidsovereenkomst voor de bereide Verf- en Drukinktindustrie' (cao nr. 819). Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd: de stagiair(e), de vakantiekracht en de DGA.
2. OWASE-BEDRIJVEN	Werknemer: ledere natuurlijke persoon die een arbeidsovereenkomst heeft met één van de werkgevers die lid is van de Werkgeversvereniging OWASE als bedoeld in bijlage 1 onder punt 2. Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd: stagiair(e), scholier.
3. Kartonage- En Flexibele Verpakkingenbedrijf	Werknemer: ledere medewerker in dienst van de werkgever als bedoeld in bijlage 1 onder punt 3 waarvan de functie is opgenomen in bijlage I van het besluit tot algemeen verbindend verklaring van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Kartonage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf (Stcrt 2020, 37748) of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in bijlage I van dit besluit.



### Bijlage 3: werkingssfeer, begripsbepaling werknemer

#### Sector, bedrijfstak of rechtspersoon

#### Werkingsfeer: begripsbepaling werknemer

##### 4. Grafimedia

###### Werknemer:

- De natuurlijke persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de in bijlage 1 onder punt 4, onder 1 sub a genoemde werkgever, een functieniveau heeft conform artikel 2.1 van de cao Grafimedia 2020-2021 (KvO-datum 6 juli 2021) (functiegroep A t/m K);
  - De natuurlijke persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de in bijlage 1 van deze cao onder punt 4, onder 1 sub b genoemde werkgever, een functieniveau heeft conform artikel 2.1 van de cao Grafimedia 2020-2021 (KvO-datum 6 juli 2021) (functiegroep A t/m K) en wiens gewone taak het is bedrijfsmatige werkzaamheden te verrichten in of ten behoeve van één of meer tot in een groep verbonden ondernemingen die behoren tot het grafimedia-bedrijf, zoals omschreven in bijlage 1 van deze cao onder punt 4, onder 2.1 t/m 2.13;
  - De natuurlijke persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de in bijlage 1 van deze cao onder punt 4, onder 1 sub a genoemde werkgever en die valt onder de doelgroep van de Participatiewet (Wet van 9 oktober 2003, Stb. 2003, 375, laatstelijk gewijzigd per 1 januari 2019, Stb. 2018, 424 en 425 en Stcr. 2018, 67779);
  - De natuurlijke persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de in bijlage 1 van deze cao onder punt 4, onder 1 sub b genoemde werkgever en die valt onder de doelgroep van bovengenoemde Participatiewet en wiens gewone taak het is bedrijfsmatige werkzaamheden te verrichten in of ten behoeve van één of meer tot in een groep verbonden ondernemingen die behoren tot het grafimedia-bedrijf, zoals omschreven in bijlage 1 van deze cao onder punt 4, onder 2.1 t/m 2.13;
- Niet als werknemer in de zin van deze cao wordt beschouwd:
- buitendienstmedewerkers gericht op commercie en acquisitie, zoals vertegenwoordigers en accountmanagers, met dien verstande dat de vertegenwoordiger c.q. commercieel buitendienst medewerker die werkzaam is in het signbedrijf (bijlage 1 van deze cao onder punt 4, onder 2.9) wel onder de werkingssfeer van deze cao valt.
  - de werknemer die in geheel of in overwegende mate werkzaamheden verricht in een tot de onderneming behorende winkel.

##### 5. Mode-, Interieur-, Tapijt- En Textielindustrie

###### Werknemer:

Iedere persoon die een arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in artikel 7:610 BW heeft met de werkgever als bedoeld in bijlage 1 onder punt 5.

Personen die niet onder het begrip werknemer vallen zijn:

- personen vanaf de AOW-gerechtigde leeftijd;
- bestuurders in de zin van het BW van een naamloze vennootschap of van een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid, en
- scholieren, vakantiewerkers en stagiaire(s).

Een stagiair(e) is ieder die in het kader van het volgen van een opleiding elders, gedurende een bepaalde periode praktische ervaring in een onderneming opdoet.

##### 6. Betonpompbedrijven

###### Werknemer:

Hij/zij die in Nederland in dienst is bij de werkgever als bedoeld in bijlage 1 onder punt 6, met uitzondering van directeurengroootaandeelhouders (dga's), stagiair(e)s aan wie geen loon wordt betaald, vakantiewerkers en daarmee gelijk te stellen personen.

##### 7. Essity Operations Hoogezand B.V.

###### Werknemer:

Ieder persoon in dienst van Essity Operations Hoogezand B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 1 op wie de op basis van functieclassificatie gewaardeerde functie is ingedeeld in één van de functiegroepen zoals vermeld in Bijlage I bij de collectieve arbeidsovereenkomst Essity Operations Hoogezand B.V. looptijd 01-01-2021 tot en met 31-12-2022 -KvO datum – 06-12-2021.

##### 8. Croda Nederland B.V.

###### Werknemer:

is een ieder in dienst van Croda Nederland B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 2 van wie de functie geclassificeerd is en/of geclassificeerd behoort te worden met de ORBA-methode van functiewaardering en van wie de functie is ingedeeld in één van de klassen A tot en met H van de CAO voor de werknemers van Croda Nederland B.V., die geldt van 01-02-2020 – 31-12-2024 – Regulier – (kvo datum – 09-12-2021)

Als werknemers in de zin van deze CAO worden niet beschouwd zij die als vakantie werknemers in dienst zijn en werknemers die op grond van hun arbeidsovereenkomst slechts incidenteel arbeid verrichten.

Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd: stagiair(e), de vakantiemacht, de oproepkracht en de DGA.

##### 9. Rendac Son B.V.

###### Werknemer:

De werknemer in dienst van de werkgever als bedoeld in bijlage 2 onder punt 3, waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in de functielijst van de Collectieve arbeidsovereenkomst Rendac Son B.V., Sonac Burgum B.V., Ecoson B.V., Darling Ingredients Nederland B.V. (cao nummer 1481) als ook de werknemer met wie in het kader van een jeugdwerkplan en/of vakopleiding een leerovereenkomst is afgesloten.

Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd: de stagiair(e) en de vakantiemacht.

##### 10. Sonac Burgum B.V.

###### Werknemer:

De werknemer in dienst van de werkgever als bedoeld in bijlage 2 onder punt 4, waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in de functielijst van de Collectieve arbeidsovereenkomst Rendac Son B.V., Sonac Burgum B.V., Ecoson B.V., Darling Ingredients Nederland B.V. (cao nummer 1481) als ook de werknemer met wie in het kader van een jeugdwerkplan en/of vakopleiding een leerovereenkomst is afgesloten.

Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd: de stagiair(e) en de vakantiemacht.

##### 11. Ecoson B.V.

###### Werknemer:

De werknemer in dienst van de werkgever als bedoeld in bijlage 2 onder punt 5, waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in de functielijst van de Collectieve arbeidsovereenkomst Rendac Son B.V., Sonac Burgum B.V., Ecoson B.V., Darling Ingredients Nederland B.V. (cao nummer 1481) als ook de werknemer met wie in het kader van een jeugdwerkplan en/of vakopleiding een leerovereenkomst is afgesloten.

Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd: de stagiair(e) en de vakantiemacht.



### Bijlage 3: werkingsfeer, begripsbepaling werknemer

Sector, bedrijfstak of rechtspersoon	Werkingsfeer: begripsbepaling werknemer
12. Darling Ingredients Nederland B.V.	<p><b>Werknemer:</b> De werknemer in dienst van de werkgever als bedoeld in bijlage 2 onder punt 6, waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in de functielijst van de Collectieve arbeidsovereenkomst Rendac Son B.V., Sonac Burgum B.V., Ecoson B.V., Darling Ingredients Nederland B.V. (cao nummer 1481) als ook de werknemer met wie in het kader van een jeugdwerkplan en/of vakopleiding een leerovereenkomst is afgesloten. Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd: de stagiair(e) en de vakantiëkracht.</p>
13. Aviko B.V.	<p><b>Werknemer:</b> De man of vrouw die krachtens een arbeidsovereenkomst van Aviko B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 7, in de zin van artikel 7:610 lid 1 BW voor bepaalde of onbepaalde tijd bij Aviko B.V. in dienst is, met uitzondering van oproepkrachten als bedoeld in de 'Collectieve Arbeidsovereenkomst Aviko B.V. Aviko Potato BV' met een looptijd van 1 maart 2021 tot en met 31 december 2022.</p>
14. Carglass B.V.	<p><b>Werknemer:</b> Iedere persoon (m/v) die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van Carglass B.V. of Carglass-Autoglass B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 8. Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd: stagiair(e) en de vakantiëkracht.</p>
15. Carglass-Autoglass B.V.	<p><b>Werknemer:</b> Iedere persoon (m/v) die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van Carglass B.V. of Carglass-Autoglass B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 9. Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd: stagiair(e) en de vakantiëkracht.</p>
16. Teva Pharmachemie B.V.	<p><b>Werknemer:</b> De persoon in dienst van Teva Pharmachemie B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 10.</p>
17. Schut Papier B.V.	<p><b>Werknemer:</b> Iedere werknemer die een arbeidsovereenkomst heeft met Schut Papier B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 11. Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd: directielid, stagiair(e) en vakantiëkracht.</p>
18. Solidus Solutions Board B.V.	<p><b>Werknemer:</b> De persoon (m/v) in dienst van de werkgever als bedoeld in bijlage 2 onder punt 12, van wie de functie op basis van functiewaardering is ingedeeld in een van de in bijlage I van de 'CAO Solidus Solutions Board B.V.', met looptijd 1 maart 2020 tot en met 28 februari 2022 (KVO datum: 23-8-2021) vermelde functiegroepen. Als werknemer (m/v) in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd de werknemer die als vakantiewerker of als stagiair(e) in dienst is of die op grond van zijn arbeidsovereenkomst slechts incidenteel arbeid verricht;</p>
19. Solidus Solutions Converting B.V.	<p><b>Werknemer:</b> De persoon (m/v) in dienst van de werkgever als bedoeld in bijlage 2 onder punt 13, van wie de functie op basis van functiewaardering is ingedeeld in een van de in bijlage I van de 'CAO Solidus Solutions Board B.V.', met looptijd 1 maart 2020 tot en met 28 februari 2022 (KVO datum: 23-8-2021) vermelde functiegroepen. Als werknemer (m/v) in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd de werknemer die als vakantiewerker of als stagiair(e) in dienst is of die op grond van zijn arbeidsovereenkomst slechts incidenteel arbeid verricht.</p>
20. Solidus Solutions Group B.V.	<p><b>Werknemer:</b> De persoon (m/v) in dienst van de werkgever als bedoeld in bijlage 2 onder punt 14, van wie de functie op basis van functiewaardering is ingedeeld in een van de in bijlage I van de 'CAO Solidus Solutions Board B.V.', met looptijd 1 maart 2020 tot en met 28 februari 2022 (KVO datum: 23-8-2021) vermelde functiegroepen. Als werknemer (m/v) in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd de werknemer die als vakantiewerker of als stagiair(e) in dienst is of die op grond van zijn arbeidsovereenkomst slechts incidenteel arbeid verricht.</p>
21. Solidus Solutions North Group Holding B.V.	<p><b>Werknemer:</b> De persoon (m/v) in dienst van de werkgever als bedoeld in bijlage 2 onder punt 15, van wie de functie op basis van functiewaardering is ingedeeld in een van de in bijlage I van de 'CAO Solidus Solutions Board B.V.', met looptijd 1 maart 2020 tot en met 28 februari 2022 (KVO datum: 23-8-2021) vermelde functiegroepen. Als werknemer (m/v) in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd de werknemer die als vakantiewerker of als stagiair(e) in dienst is of die op grond van zijn arbeidsovereenkomst slechts incidenteel arbeid verricht.</p>
22. Givaudan Nederland B.V.	<p><b>Werknemer:</b> is iedere persoon met een arbeidsovereenkomst met Givaudan Nederland B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 16.</p>
23. Imperial Tobacco Joure (Vh Imperial Tobacco Ryo Bv En Imperial Tobacco Nederland)	<p><b>Werknemer:</b> De persoon (m/v) die met Imperial Tobacco Joure B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 17, een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd is aangegaan. Als werknemer van Imperial Tobacco Joure B.V wordt in deze cao niet beschouwd: – de stagiair(e); – de uitzendkracht; – de oproepkracht; – de detachingskracht; – de vakantiëkracht; – het management (managers).</p>



### Bijlage 3: werkingssfeer, begripsbepaling werknemer

Sector, bedrijfstak of rechtspersoon	Werkingsfeer: begripsbepaling werknemer
24. H. van Wijnen B.V.	Werknemer: ledere persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is bij de werkgever als bedoeld in bijlage 2 onder punt 18.
25. Tata Steel IJmuiden B.V.	Werknemer: ieder die krachtens een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek in dienst is van Tata Steel IJmuiden B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 19 en werknemer is in een functie die is ingedeeld in een van de functiegroepen 4 tot en met 20, dan wel is ingedeeld in de personeelscategorie E, als bedoeld in de cao Tata Steel, caonummer 1709.
26. Tata Steel Nederland Technology B.V.	Werknemer: ieder die krachtens een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek in dienst is van Tata Steel Technology B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 20 en werknemer is in een functie die is ingedeeld in een van de functiegroepen 4 tot en met 20, dan wel is ingedeeld in de personeelscategorie E, als bedoeld in de cao Tata Steel, caonummer 1709.
27. Tata Steel Nederland Services B.V.	Werknemer: ieder die krachtens een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek in dienst is van Tata Steel Nederland Services B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 21 en werknemer is in een functie die is ingedeeld in een van de functiegroepen 4 tot en met 20, dan wel is ingedeeld in de personeelscategorie E, als bedoeld in de cao Tata Steel, caonummer 1709.
28. Ardagh Glass Dongen B.V.	Werknemer: De werknemer (m/v) in dienst van de werkgever Ardagh Glass Dongen B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 22. Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd: stagiair(e), de vakantiekraft, de oproepkracht, de piekarbeider en de DGA.
29. Ardagh Glass Moerdijk B.V.	Werknemer: De werknemer (m/v) in dienst van de werkgever Ardagh Glass Moerdijk B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 23. Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd: de stagiair(e), de vakantiekraft, de oproepkracht, de piekarbeider en de DGA.
30. Dr. Oetker Nederland B.V.	Werknemer: ledere werknem(e)st(er) in dienst van Dr. Oetker Nederland B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 24, waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in bijlage I van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Dr. Oetker Nederland B.V. met looptijd: 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023. Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd: de stagiair(e), de vakantiekraft, de oproepkracht, de piekarbeider en de DGA.
31. Teijin Aramid B.V.	Werknemer: Elk personeelslid (m/v) in dienst van Teijin Aramid B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 25, in functies in de salarissgroepen 2 tot en met 13 of daarmee gelijkwaardig als bedoeld in de cao voor Teijin Aramid B.V. 01 april 2020 tot en met 31 maart 2023 – (KVO datum – 24-06-2021) Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd: stagiair(e) en de vakantiekraft.
32. Curium Netherlands B.V.	Werknemer: ledere persoon die in dienst is van Curium Netherlands B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 26 en van wie de functie is ingedeeld in één van de salarisschalen in Bijlage 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst Curium Netherlands B.V., looptijd 1-1-2021 tot en met 31-12-2022 Kvo datum 3-6-2021. Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd: de stagiair(e) en de vakantiekraft, de gedetacheerde bij Curium Netherlands B.V. en de projectmedewerker.
33. Struik Foods B.V.	Werknemer: ledere persoon in dienst van Struik Foods B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 27. Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd: stagiair(e) en de vakantiekraft.
34. VHP Security Paper B.V.	Werknemer: ledere persoon (m/v), die een arbeidsovereenkomst heeft met de VHP Security Paper B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 28, met uitzondering van de stagiair(e).
35. Essity Operations Gennep B.V.	Werknemer: ledere persoon in dienst van Essity Operations Gennep B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 29. Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd: stagiair(e) en de vakantiekraft.
36. PGI Nonwovens B.V.	Werknemer: De persoon (m/v) die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van PGI Nonwovens B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 30 Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd: stagiair(e) en de vakantiekraft en de werknemer die op grond van zijn arbeidsovereenkomst slechts incidenteel arbeid verricht. Onder incidenteel werk wordt verstaan dat gemiddeld niet meer dan 13 uur per week wordt gewerkt.
37. A. Schulman 's-Gravendeel B.V.	Werknemer: De werknemer (m/v) in dienst van A. Schulman Gravendeel B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 31. 1 januari 2020 tot 1 april 2021 (KvO 25-1-2021)
38. Algemene Verpakings Industrie B.V.	Werknemer: Een ieder (m/v) in dienst van de Algemene Verpakingsindustrie B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 32.
39. Basell Benelux B.V.	Werknemer: De werknemer (m/v) van Basell Benelux B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 33 waarvan de functie is opgenomen in bijlage 1 van de cao van Basell Benelux B.V. met looptijd 01-04-2021 t/m 31-03-2022
40. SABIC Limburg B.V.	Werknemer: Degene die een arbeidsovereenkomst heeft met Sabic Limburg B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 34



### Bijlage 3: werkingsfeer, begripsbepaling werknemer

Sector, bedrijfstak of rechtspersoon	Werkingsfeer: begripsbepaling werknemer
41. Bunge Loders Croklaan B.V.	<b>Werknemer:</b> De werknemer in dienst van Bunge Loders Croklaan B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 35 van wie de functie is geclassificeerd met de ORBA-methode van functiewaardering en de functie is ingedeeld in een van de klassen A t/m M (tot 241 ORBA punten), bijlage III van de collectieve arbeidsovereenkomst Bunge Loders Croklaan B.V. looptijd 01-03-2021 tot en met 31-12-2025 KvO datum 15-10-2021.
42. B.V. Koninklijke Nederlandse Glasfabriek	<b>Werknemer:</b> Alle werknemers (m/v) die in dienst zijn bij B.V. Koninklijke Nederlandsche Glasfabriek Leerdam als bedoeld in bijlage 2 onder punt 36. Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd: stagiair(e), de vakantiër, de oproepkracht, de piekarbeider en de DGA.
43. Celanese Production Netherlands B.V.	<b>Werknemer:</b> Ieder in dienst van Celanese Production Netherlands B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 37 van wie de functie geclassificeerd is en/of geclassificeerd behoort te worden met de ORBA-methode van functiewaardering, zoals bedoeld in de CAO CELANESE PRODUCTION NETHERLANDS B.V. looptijd 01-09-2021 tot en met 30-09-2022 KvO datum – 21-01-2022, en van wie de functie is ingedeeld in één van de klassen A tot en met H en op wie niet een andere collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is dan de hiervoor genoemde 'CAO Celanese Production Netherlands B.V. Als werknemer van Celanese Production Netherlands B.V. wordt in deze cao niet beschouwd: – de vakantiewerker.
44. Van Sillevoldt Rijst B.V.	<b>Werknemer:</b> Iedere werknemer in dienst van Van Sillevoldt Rijst B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 38.
45. Fresenius HemoCare Netherlands B.V.	<b>Werknemer:</b> Is de persoon (m/v) in dienst van Fresenius HemoCare Netherlands B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 39 ingedeeld in salarisschaal A t/m I van de CAO voor Fresenius HemoCare Netherlands B.V., die geldt van 1 april 2016 tot 1 april 2018 (aangemeld onder nummer 96). Onder werknemer wordt in dit verband niet verstaan: stagiair(e), inleen- en vakantiër.
46. DS Smith Packaging Netherlands B.V.	<b>Werknemer:</b> De werknemer die een arbeidsovereenkomst heeft met DS Smith Packaging Netherlands B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 40 en • waarvan de functie is ingedeeld in één van de functiegroepen in de bijlage 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst DS SMITH PACKAGING NETHERLANDS B.V., looptijd 01-05-2021 tot en met 30-04-2022 KvO datum 01-11-2021.
47. DS Smith Packaging Tilburg B.V.	<b>Werknemer:</b> De werknemer die een arbeidsovereenkomst heeft met DS Smith Packaging Tilburg B.V. (vestigingen Tilburg en Loven) als bedoeld in bijlage 2 onder punt 41. en • waarvan de functie is ingedeeld in één van de functiegroepen in de bijlage 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst DS SMITH PACKAGING NETHERLANDS B.V., looptijd 01-05-2021 tot en met 30-04-2022 KvO datum 01-11-2021.
48. DS Smith Toppositie B.V.	<b>Werknemer:</b> De werknemer die een arbeidsovereenkomst heeft met DS Smith Toppositie B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 42. en • waarvan de functie is ingedeeld in één van de functiegroepen in de bijlage 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst DS SMITH PACKAGING NETHERLANDS B.V., looptijd 01-05-2021 tot en met 30-04-2022 KvO datum 01-11-2021.
49. Eska B.V.	<b>Werknemer:</b> De persoon (m/v) in dienst van Eska B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 43. Als werknemer (m/v) van Eska B.V. wordt in deze cao niet beschouwd: – de vakantiewerker of – de stagiair(e).
50. NXP Semiconductors Netherlands B.V.	<b>Werknemer:</b> Alle medewerkers in dienst van NXP Semiconductors Netherlands B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 44 ingedeeld in één van de vakgroepen 10 t/m 80 (G6), als bedoeld in de 'NXP CAO' met een looptijd van 1 september 2020 tot 31 oktober 2022, met uitzondering van: 1. de door werkgever, na overleg met de vakorganisaties, aan te wijzen leidinggevende functionarissen; 2. degenen die in Nederland op basis van een Expatriation Agreement tijdelijk te werk zijn gesteld.
51. Kerry (NL) B.V.	<b>Werknemer:</b> De cao is van toepassing op alle medewerkers (m/v) in Nederland van Kerry (NL) B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 45 die zijn ingedeeld in de salarisschalen 1 tot en met 9 zoals bedoeld in de 'Collectieve Arbeidsovereenkomst Kerry (NL) B.V. 2014 – 2016'. Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd: stagiair(e), de vakantiër, de oproepkracht, de piekarbeider en de DGA.
52. JACOBS DOUWE EGBERTS PRO NL B.V.	<b>Werknemer:</b> a. een persoon in dienst van de werkgever als bedoeld in bijlage 2 onder punt 46 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd waarop de cao DE Diensten (cao nummer 2903) van toepassing is, wiens functieniveau uitgedrukt in ORBA-punten maximaal 235 bedraagt, b. een persoon in dienst van de werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd waarop de cao Coffee and Tea (cao nummer 588) van toepassing is, wiens functieniveau uitgedrukt in ORBA-punten maximaal 295 bedraagt, echter met uitzondering van stagiair(e), uitzendkrachten, oproep- en vakantiër, de piekarbeider en de DGA.



### Bijlage 3: werkingssfeer, begripsbepaling werknemer

Sector, bedrijfstak of rechtspersoon	Werkingsfeer: begripsbepaling werknemer
53. JACOBS DOUWE EGBERTS Export NL B.V.	<p>Werknemer:</p> <p>a. een persoon in dienst van de werkgever als bedoeld in bijlage 2 onder punt 47 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd waarop de cao DE Diensten (cao nummer 2903) van toepassing is, wiens functieniveau uitgedrukt in ORBA-punten maximaal 235 bedraagt;</p> <p>b. een persoon in dienst van de werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd waarop de cao Coffee and Tea (cao nummer 588) van toepassing is, wiens functieniveau uitgedrukt in ORBA-punten maximaal 295 bedraagt;</p> <p>echter met uitzondering van stagiair(e), uitzendkrachten, oproep- en vakantiekrachten, de piekarbeider en de DGA.</p>
54. BioMethanol Chemie Nederland B.V.	<p>Werknemer:</p> <p>is elk personeelslid (m/v) in dienst van BioMCN B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 48, in de functies in de salarisgroepen 1 tot en met 15 van de CAO voor BioMCN B.V., die geldt van 1 januari 2019 tot 1 januari 2022, met uitzondering van de stagiair(e) en de vakantiewerker.</p>
55. Tyson Foods Oosterwolde B.V.	<p>Werknemer:</p> <p>leder in dienst van de onderneming als bedoeld in bijlage 2 onder punt 49 krachtens een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd.</p> <p>Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd: stagiair(e).</p>
56. Smart Packaging Solutions B.V.	<p>Werknemer:</p> <p>Elk personeelslid (m/v), in dienst van Smart Packaging Solutions B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 50</p> <p>Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd: stagiair(e) en de vakantiekracht.</p>
57. Duyvis Production B.V.	<p>Werknemer:</p> <p>Degene (m/v) die een arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd met Duyvis Production B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 51, met een functieniveau tot en met 205 punten ORBA als bedoeld in de 'Collectieve Arbeidsovereenkomst Duyvis production B.V.' met looptijd oktober 2021 – september 2023.</p> <p>Als werknemer van Duyvis Production B.V. zoals hiervoor bedoeld wordt in deze cao niet beschouwd;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– de stagiair(e),</li><li>– de uitzendkracht,</li><li>– de oproepkracht,</li><li>– de vakantiekracht.</li></ul>
58. DS Smith Packaging Barneveld B.V.	<p>Werknemer:</p> <p>De persoon die een arbeidsovereenkomst heeft met DS Smith Packaging Barneveld B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 52,</p> <p>waarvan de functie is opgenomen in Bijlage I van de collectieve arbeidsovereenkomst DS SMITH PACKAGING BARNEVELD BV, looptijd 01-05-2020 tot en met 30-06-2022 KvO datum 04-10-2021.</p> <p>Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd: stagiair(e) en de vakantiekracht en de persoon waarvan het salaris hoger is dan het maximum van het hoogste schaaalaris in genoemde cao.</p>
59. Coöperatie Koninklijke Cosun U.A.	<p>Werknemer:</p> <p>Iedere persoon in dienst van de Koninklijke Coöperatie Cosun U.A als bedoeld in bijlage 2 onder punt 53 en werkzaam bij Cosun Beet Company, Sensus B.V. en/of de hoofdkantoororganisatie van Cosun in de functies die zijn ingedeeld in de functiegroepen 1 tot en met 14, bijlage 2 van de CAO Cosun Beet Company, Sensus B.V. en Hoofdkantoororganisatie Cosun.</p> <p>Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd: stagiair(e) en de vakantiekracht.</p>
60. Sensus B.V.	<p>Werknemer:</p> <p>Iedere persoon in dienst van Sensus B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 54 en werkzaam bij Cosun Beet Company, Sensus B.V. en/of de hoofdkantoororganisatie van Cosun in de functies die zijn ingedeeld in de functiegroepen 1 tot en met 14, bijlage 2 van de CAO Cosun Beet Company, Sensus B.V. en Hoofdkantoororganisatie Cosun.</p> <p>Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd: stagiair(e) en de vakantiekracht.</p>
61. Lawter Maastricht B.V.	<p>Werknemer:</p> <p>Elk personeelslid (m/v) met standplaats Maastricht in dienst van Lawter Maastricht B.V., als bedoeld in bijlage 2 onder punt 55 dat is ingedeeld in de bij de collectieve arbeidsovereenkomst van Lawter Maastricht B.V. (looptijd 01-04-2020 t/m 31-03-2022, KvO datum 03-08-2021) behorende salarisgroepen 1 t/m 14.</p>
62. ICL-IP Terneuzen B.V.	<p>Werknemer:</p> <p>De werknemer (m/v) in dienst van ICL-IP Terneuzen B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 56.</p> <p>Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd: stagiair(e), de vakantiekracht, de oproepkracht, de piekarbeider en de DGA.</p>
63. OCI Nitrogen B.V.	<p>Werknemer:</p> <p>Degene die een arbeidsovereenkomst heeft met OCI Nitrogen B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 57.</p> <p>Als werknemer in de zin van deze overeenkomst worden niet beschouwd: de executives en het Senior Management met een individuele arbeidsovereenkomst als bedoeld in de CAO OCI NITROGEN B.V. – 01-01-2021 – 31-12-2022</p>
64. Du Pont de Nemours (Nederland) B.V.	<p>Werknemer:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Iedere werknemer met een arbeidsovereenkomst met werkgever Du Pont de Nemours (Nederland) B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 58.</li><li>– Expats die een Nederlandse arbeidsovereenkomst hebben en zijn uitgezonden naar buitenland zijn in Nederland verzekerd voor SV-regelingen vallen derhalve onder de werkingssfeer van deze overeenkomst. Expats die in Nederland zijn geplaatst zijn hiervan uitgezonderd.</li></ul>



### Bijlage 3: werkingsfeer, begripsbepaling werknemer

Sector, bedrijfstak of rechtspersoon	Werkingsfeer: begripsbepaling werknemer
65. Dupont Filaments-Europe B.V.	<p>Werknemer: Iedere werknemer met een arbeidsovereenkomst met werkgever Dupont Filaments-Europe B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 59.</p> <p>– Expats die een Nederlandse arbeidsovereenkomst hebben en zijn uitgezonden naar buitenland zijn in Nederland verzekerd voor SV-regelingen vallen derhalve onder de werkingsfeer van deze overeenkomst. Expats die in Nederland zijn geplaatst zijn hiervan uitgezonderd.</p>
66. Specialty Electronic Materials Netherlands B.V.	<p>Werknemer: – Iedere werknemer in dienst van Specialty Electronic Materials Netherlands B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 60 waarvoor is afgesproken dat hij/zij valt onder de cao Du Pont De Nemours B.V. looptijd 1-6-2021 tot en met 31-5-2023.</p> <p>– Expats die een Nederlandse arbeidsovereenkomst hebben en zijn uitgezonden naar buitenland zijn in Nederland verzekerd voor SV-regelingen vallen derhalve onder de werkingsfeer van deze overeenkomst. Expats die in Nederland zijn geplaatst zijn hiervan uitgezonderd.</p>
67. PQ Silicas B.V.	<p>Werknemer: Elk personeelslid (m/v) met standplaats in Nederland in dienst van PQ Silicas B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 61 ingedeeld in één tot de 'Collectieve Arbeidsovereenkomst voor PQ Silicas B.V.', met looptijd 1 april 2021 tot 1 april 2022 behorende salarisgroepen.</p> <p>Niet als werknemer van PQ Silicas B.V. wordt in deze cao beschouwd: de stagiair(e) en de vakantiewerker.</p>
68. Emerald Kalama Chemical B.V.	<p>Werknemer: De persoon (m/v) die krachtens een arbeidsovereenkomst in dienst van Emerald Kalama Chemical B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 62 is en van wie de functie is ingedeeld in een functiegroep die is opgenomen in de functielijst zoals vastgesteld in Bijlage 1 van de 'CAO 2020 – 2022' van Emerald Kalama Chemical B.V. (KVO datum: 6-11-2020) of van wie de functie is ingedeeld in de 'C-schalen'.</p> <p>Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd de stagiair, de Wajong jongeren en of de persoon als bedoeld in de Participatiewet.</p> <p>Onder 'Wajong jongere' wordt hierbij verstaan: de jonggehandicapte als bedoeld in artikel 1a:1 van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Stb. 1997, nrs. 177 en 391, laatstelijk gewijzigd per 1 januari 2018, Stb. 2017 nrs. 484 en 485).</p> <p>Onder 'persoon als bedoeld in Participatiewet' wordt hierbij verstaan: de persoon als bedoeld in artikel 6 lid 1 sub e van de Participatiewet (Stb. 2003, nrs 375 en 386, laatstelijk gewijzigd per 28 juli 2018, Stb. 2018 nrs. 247 en 248).</p>
69. HEINEKEN Group B.V.	<p>Werknemer: De werknemer met een arbeidsovereenkomst in dienst van HEINEKEN Group B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 63 en werkzaam in Nederland, ingedeeld in functiegroep 1 tot en met 25, Bijlage I en III van de collectieve arbeidsovereenkomst HEINEKEN GROUP B.V. looptijd 01-01-2020 tot en met 31-12-2021 KvO datum 10-08-2021.</p>
70. Proseco B.V.	<p>Werknemer: De werknemer met een arbeidsovereenkomst in dienst van Proseco B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 64 en werkzaam in Nederland, ingedeeld in functiegroep 1 tot en met 25, Bijlage I en III van de collectieve arbeidsovereenkomst HEINEKEN GROUP B.V. looptijd 01-01-2020 tot en met 31-12-2021 KvO datum 10-08-2021.</p>
71. Sonac Vuren B.V.	<p>Werknemer: De werknemer in dienst van de werkgever als bedoeld in bijlage 2 onder punt 65, waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in de functielijst van de Collectieve arbeidsovereenkomst Sonac Vuren (cao nummer 3417).</p> <p>Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd: de stagiair(e) en de vakantiekracht.</p>
72. Kemira Rotterdam B.V.	<p>Werknemer: De persoon die krachtens een arbeidsovereenkomst in dienst van de Kemira Rotterdam B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 66, is en van wie de functie is ingedeeld in een functiegroep in de functielijst zulks conform artikel 13 lid 1 van de 'CAO 2021' van Kemira Rotterdam B.V. en de functie is opgenomen in de functielijst zoals vastgesteld in bijlage I van die 'CAO 2020' van Kemira Rotterdam B.V.</p> <p>Niet als werknemer van Kemira Rotterdam B.V. wordt beschouwd: de stagiair(e) of de persoon die op grond van een leer/werkovereenkomst respectievelijk werkervaringsplaats binnen de onderneming van werkgever is geplaatst.</p>
73. BP Raffinaderij Rotterdam B.V.	<p>Werknemer: Iedere persoon in dienst van BP Raffinaderij Rotterdam B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 67, en waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in Bijlage I, functielijst (functiegroepen en functies) van de CAO BP RAFFINADERIJ ROTTERDAM B.V. looptijd 01-04-2021 tot en met 31-03-2022 KvO datum 24-06-2021.</p> <p>Als werknemer in de zin van de CAO wordt niet beschouwd de stagiair(e), leerling (o.m. is bedoeld leer/ arbeidsovereenkomst) en vakantiewerker.</p>
74. Aspen Oss B.V.	<p>Werknemer: Alle werknemers in dienst van Aspen Oss B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 68.</p> <p>Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd: stagiair(e) en de vakantiekracht.</p>





### Bijlage 3: werkingsfeer, begripsbepaling werknemer

Sector, bedrijfstak of rechtspersoon	Werkingsfeer: begripsbepaling werknemer
75. ARLANXEO Netherlands B.V.	<p>Werknemer:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. De medewerker op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst bij ARLANXEO Netherlands B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 69 van wie de functie is ingedeeld in de functieschalen C32 tot en met C41 als bedoeld in de 'CAO ARLANXEO Netherlands B.V.' met looptijd 01 juli-2021 tot en met 30 juni 2023 en de medewerker op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst bij ARLANXEO Netherlands B.V. op wie die 'CAO ARLANXEO Netherlands B.V.' expliciet individueel of collectief van toepassing is verklaard als bedoeld in die 'CAO ARLANXEO Netherlands B.V.'.</li><li>2. De medewerker op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst bij ARLANXEO Netherlands B.V. behorend tot de Global Talent Group (voorheen 'Jonge Academen' / JAC'ers) die in de salarisschalen C38 tot en met C41 van de hiervoor genoemde 'CAO ARLANXEO Netherlands B.V.' is ingedeeld.</li><li>3. De medewerker op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst bij ARLANXEO Netherlands B.V. die op basis van de hiervoor genoemde 'CAO ARLANXEO Netherlands B.V.' is ingedeeld in de zogenoemde categorie 'cao Management' (C42 tot en met C44).</li></ol>
76. Essity Operations Cuijk B.V.	<p>Werknemer:</p> <p>Ieder persoon in dienst van de werkgever als bedoeld in bijlage 2 onder punt 70, waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in Bijlage I van de collectieve arbeidsovereenkomst ESSITY OPERATIONS CUIJK, looptijd 01-01-2020 tot en met 31-12-2022 – KvO datum – 27-01-2022.</p> <p>Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd: stagiair(e) en de vakantiekracht, reizigers en bewakingsdiensten alsmede zij die op grond van een arbeidsovereenkomst slechts incidenteel werk verrichten.</p>
77. DJP – De Hoop B.V.	<p>Werknemer:</p> <p>Elk personeelslid (m/v) in dienst van de DJP – De Hoop B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 71, van wie de functie is opgenomen of behoort te zijn opgenomen in bijlage I van de CAO DS Smith Paper de Hoop 1 mei 2020 tot en met 30 april 2022 (KVO datum: 09-07-2020).</p>
78. Sime Darby Oils Zwijndrecht Refinery B.V.	<p>Werknemer:</p> <p>Onder medewerker wordt verstaan iedere werknemer als bedoeld in bijlage 2 onder punt 72, (assistent) manager en executive in dienst van Sime Darby Oils Zwijndrecht Refinery B.V., voor wie de collectieve arbeidsovereenkomst SIME DARBY OLLS ZWIJNDRECHT REFINERY B.V. looptijd 01-10-2021 tot en met 30-09-2023 van toepassing is.</p>
79. Chemours Netherlands B.V.	<p>Werknemer:</p> <p>Iedere mannelijke of vrouwelijke werknemer in dienst van Chemours Netherlands B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 73 met een dienstverband voor onbepaalde of bepaalde tijd, waarvan de rol valt onder de Collectieve Arbeidsovereenkomst van Chemours Netherlands B.V. met looptijd 01-06-2021 t/m 31-05-2023.</p>
80. Dutch Glycerin Refinery B.V.	<p>Werknemer:</p> <p>Iedere persoon in dienst van Dutch Glycerin Refinery B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 74, in functies in de salarisschalen 1 tot en met 15 van de CAO DUTCH GLYCERIN REFINERY B.V. looptijd 01-05-2021 tot en met 31-03-2022 KvO datum 26-07-2021.</p> <p>Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd: stagiair(e) en de vakantiekracht.</p>
81. Vynova Beek B.V.	<p>Werknemer:</p> <p>De man of vrouw die een arbeidsovereenkomst heeft met Vynova Beek B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 75 en van wie de functie is ingedeeld in de salarisschalen C32 tot en met C44 bij Vynova Beek B.V., als bedoeld in de CAO Vynova Beek B.V. looptijd 01-01-2019 -tot en met 28-02-2021 KvO datum 05-01-2021.</p>
82. Fibrant B.V.	<p>Werknemer:</p> <p>De man of vrouw die een arbeidsovereenkomst heeft met Fibrant B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 76 en van wie de functie is ingedeeld in de salarisschalen C32 tot en met C44 van de 'CAO Fibrant B.V.', met looptijd van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2018 (KVO datum: 26-04-2018).</p>
83. AnQore B.V.	<p>De man of vrouw die een arbeidsovereenkomst heeft met AnQore B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 77 en van wie de functie door AnQore B.V. is ingedeeld in de salarisschalen C32 tot en met C44 zoals genoemd in de collectieve arbeidsovereenkomst ANQORE BV met looptijd 01-01-2019 tot en met 31-03-2021 kvo datum – 31-07-201.</p>
84. Alco Energy Rotterdam B.V.	<p>Werknemer:</p> <p>De persoon die krachtens een arbeidsovereenkomst in dienst van Alco Energy Rotterdam B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 78 werkzaam is en van wie de functie is opgenomen of gezien het niveau van de functie behoort te worden opgenomen in Bijlage 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van Alco Energy Rotterdam B.V. looptijd 01-01-2020 tot en met 31-12-2021 -KvO datum 15-01-2021</p> <p>Als werknemer in de zin van deze cao wordt niet beschouwd:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>a. de stagiair(e) of de persoon die op grond van een leer/werkovereenkomst respectievelijk een werkervaringsplaats binnen de onderneming van werkgever is geplaatst;</li><li>b. de persoon als bedoeld in artikel 6 lid 1 sub e van de Participatiewet (Stb. 2003, nrs 375 en 386, laatstelijk gewijzigd per 1 januari 2019, Stcrt. 2018 nr. 67779 en Stb. 2018 nrs. 424 en 425).</li></ol>
85. AOC Nederland B.V.	<p>Werknemer:</p> <p>De man of vrouw die een arbeidsovereenkomst heeft met Aliancys Nederland B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 79 en van wie de functie is ingedeeld in de salarisschalen C32 tot en met C44 zoals bedoeld in de 'CAO DSM NL Services B.V.' met een looptijd van 1 juli tot en met 31 december 2014 (KVO datum: 14-08-2014).</p> <p>Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd: stagiair(e), de vakantiekracht, de oproepkracht, de piekarbeider en de DGA.</p>
86. Lyondell Chemie Nederland B.V.	<p>Persoon (m/v) met wie de werkgever als bedoeld in bijlage 2 onder punt 80 een arbeidsovereenkomst is aangegaan die een functie vervult (als bedoeld in bijlage 1 Functielijst) en ingedeeld in de salarisschalen N(N) tot en met I(N).</p> <p>Looptijd 1 april 2021 tot en met 31 maart 2022.</p>



### Bijlage 3: werkingsfeer, begripsbepaling werknemer

Sector, bedrijfstak of rechtspersoon	Werkingsfeer: begripsbepaling werknemer
87. Icopal B.V.	Werknemer: ledere persoon dienst van de werkgever als bedoeld in bijlage 2 onder punt 81. Als werknemer van de werkgever wordt niet beschouwd: – de stagiair(e), – de vakantiewerker
88. Dalli-de Klok B.V.	Werknemer: ledere natuurlijke persoon die met Dalli De Klok B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 82 een arbeidsovereenkomst heeft gesloten in de zin van artikel 610 van het BW.
89. Heineken Nederland B.V.	Werknemer: De medewerker die een arbeidsovereenkomst heeft met Heineken Nederland B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 83 en ingedeeld is in functiegroep 1 tot en met 25 of Sales Salarisgroep O tot en met V, bijlage 1 collectieve arbeidsovereenkomst HEINEKEN NEDERLAND B.V. / VRUMONA B.V. COMMERCIE, looptijd 01-01-2020 tot en met 31-12-2021 KvO datum 20-07-2020, en die werkzaam is in Nederland.
90. Vrumona B.V.	Werknemer: De medewerker die een arbeidsovereenkomst heeft met Vrumona B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 84 en is ingedeeld in functiegroep 1 tot en met 25 of Sales Salarisgroep O tot en met V bijlage 1 collectieve arbeidsovereenkomst HEINEKEN NEDERLAND B.V. / VRUMONA B.V. COMMERCIE, looptijd 01-01-2020 tot en met 31-12-2021 KvO datum 20-07-2020, en die werkzaam is in Nederland en een van de volgende functies heeft: – alle functies binnen de commerciële afdelingen van Vrumona (Retail, OOH, Marketing); – alle functies binnen de zogenoemde Business Support afdelingen (dat zijn: Finance, HR, IT, Procurement, Legal, Corporate Affairs & Communicatie, Facilities voor zover kantoor gerelateerd (dit betreft de functie Facilitair Medewerker); – alle management assistentes (inclusief de Tijdschrijver/Ambtelijk Secretaris OR).
91. Heineken Nederlands Beheer B.V.	Werknemer: De werknemer die een arbeidsovereenkomst heeft met Heineken Nederlands Beheer B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 85 en werkzaam is in Nederland en die valt onder de werkingsfeer van de (inmiddels beëindigde) collectieve arbeidsovereenkomst HEINEKEN NEDERLANDS BEHEER B.V., looptijd 01-01-2020 tot en met 31-12-2021 KvO datum 20-07-2020
92. Agio Sigarenfabriek N.V.	Werknemer: ledere persoon in dienst van Agio Sigarenfabriek N.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 86, en van wie de functie is ingedeeld in één van de functiegroepen I t/m XI in de bijlage van de cao Agio Sigarenfabriek N.V. of het maandsalaris onder de maximumgrens valt van functiegroep XI, periodiek 9 (excl. persoonlijke toeslag) Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd: stagiair(e), de vakantiëkracht en de oproepkracht.
93. Scandinavian Tobacco Group Nederland B.V.	Werknemer: ledere persoon in dienst van Scandinavian Tobacco Group Nederland B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 87, met uitzondering van: – de leden van de directie; – stagiair(e); – vakantiëkrachten.
94. Scandinavian Tobacco Group Eersel B.V.	Werknemer: ledere persoon in dienst van Scandinavian Tobacco Group Eersel B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 88, met uitzondering van: – stagiair(e); – vakantiëkrachten.
95. Nobian Chemicals B.V.	Werknemer: Werknemer is elke persoon die in dienst is van de werkgever als bedoeld in bijlage 2 onder punt 89 van deze cao, met een standplaats in Nederland. Niet als werknemer in de zin van deze cao wordt beschouwd: – De vakantiewerkers en; – Werknemers met een arbeidsovereenkomst waarin de bij werkgever geldende MM5 / MM6 Regeling of Executive Regeling is overeengekomen.
96. British American Tobacco International (Holdings) B.V.	Werknemer: Een medewerker (m/v) met een arbeidsovereenkomst bij British American Tobacco International (Holdings) B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 90, met uitzondering van de medewerker die tot 1 april 2020 in dienst was van British American Tobacco Niemeyer B.V. en met wie in zijn individuele arbeidsovereenkomst met British American Tobacco Niemeyer B.V. was overeengekomen dat de cao British American Tobacco Niemeyer B.V. (cao-nr. 843) niet geheel op hem van toepassing is.
97. Stichting Pensioenfonds British American Tobacco	Werknemer: Een medewerker (m/v) met een arbeidsovereenkomst bij Stichting Pensioenfonds British American Tobacco als bedoeld in bijlage 2 onder punt 91.
98. EZUF NL B.V.	Werknemer: Is de persoon in dienst van de werkgever als bedoeld in bijlage 2 onder punt 92, van wie de functie is ingedeeld in de salarisschalen A t/m L zoals bedoeld in bijlage 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst EverZinc Nederland B.V. 1 mei 2021 tot en met 30 april 2022. Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd: stagiair(e).



### Bijlage 3: werkingsfeer, begripsbepaling werknemer

Sector, bedrijfstak of rechtspersoon	Werkingsfeer: begripsbepaling werknemer
99. Hengelo Salt Specialties B.V.	<p>Werknemer: elke persoon die in dienst is van de werkgever als bedoeld in bijlage 2 onder punt 93 van deze cao, met een standplaats in Nederland. Niet als werknemer in de zin van deze cao wordt beschouwd:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-De vakantiewerkers en;</li><li>-Werknemers met een arbeidsovereenkomst waarin de bij werkgever geldende MM5 / MM6 Regeling of Executive Regeling is overeengekomen.</li></ul>
100. Sime Darby Oils Speciality Ingredients B.V.	<p>Werknemer: De werknemer in dienst van Sime Darby Oils Speciality Ingredients B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 94 en op wie de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden vanuit de cao Sime Darby Oils Zwijndrecht Refinery B.V. van toepassing zijn gedurende de looptijd van de CAO: 3790 – SIME DARBY OILS ZWIJNDRECHT REFINERY B.V. – 01-10-2021 – 30-09-2023.</p>
101. Nederlandse Aardappel Organisatie	<p>Werknemer: Elk personeelslid (m/v), die een arbeidsovereenkomst heeft met de Nederlandse Aardappel Organisatie als bedoeld in bijlage 2 onder punt 95.</p>
102. Wheyco Netherlands V.O.F.	<p>Werknemer: De persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de werkgever als bedoeld in bijlage 2 onder punt 96. Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd: de stagiair(e), de vakantiekracht, de oproepkracht, de piekarbeider en de DGA.</p>
103. NutriPro B.V.	<p>Werknemer: De persoon in dienst van de werkgever als bedoeld in bijlage 2 onder punt 97 met wie is overeengekomen dat de cao voor de zuivelindustrie (cao-nummer 157) wordt gevolgd. Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd: de stagiair(e), de vakantiekracht, de oproepkracht, de piekarbeider en de DGA.</p>
104. Industrie- en Handelsonderneming Vreugdenhil B.V.	<p>Werknemer: De persoon in dienst van de werkgever als bedoeld in bijlage 2 onder punt 98 met wie is overeengekomen dat de cao voor de zuivelindustrie (cao-nummer 157) wordt gevolgd. Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd: de stagiair(e), de vakantiekracht, de oproepkracht, de piekarbeider en de DGA.</p>
105. Stramit B.V.	<p>Werknemer: Iedere medewerker in dienst van Stramit B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 99 en van wie de functie is of behoort te zijn vermeld in bijlage 1 van de (inmiddels verlopen) collectieve arbeidsovereenkomst Stramit B.V. (looptijd 01-10-2015 tot en met 30-09-2017).</p>
106. Upfield Europe B.V.	<p>Werknemer: Ieder in dienst van de werkgever als bedoeld in bijlage 2 onder punt 100 op of voor 31 december 2021 van wie de functie geïnclassificeerd is of geïnclassificeerd behoort te worden met de eigen methode van functiewaardering en van wie de functie is ingedeeld als contributor A tot en met C als bedoeld in Upfield Employment Regulation, van toepassing sinds 01 januari 2022, met uitzondering van medewerkers die schriftelijk hebben aangegeven niet te willen deelnemen. Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd: stagiair(e) en de vakantiekracht.</p>
107. Upfield Nederland B.V.	<p>Werknemer: Ieder in dienst van de werkgever als bedoeld in bijlage 2 onder punt 101 op of voor 31 december 2021 van wie de functie geïnclassificeerd is of geïnclassificeerd behoort te worden met de eigen methode van functiewaardering en van wie de functie is ingedeeld als contributor A tot en met C als bedoeld in Upfield Employment Regulation, van toepassing sinds 01 januari 2022, met uitzondering van medewerkers die schriftelijk hebben aangegeven niet te willen deelnemen. Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd: stagiair(e) en de vakantiekracht.</p>
108. Upfield Research and Development B.V.	<p>Werknemer: Ieder in dienst van de werkgever als bedoeld in bijlage 2 onder punt 102 op of voor 31 december 2021 van wie de functie geïnclassificeerd is of geïnclassificeerd behoort te worden met de eigen methode van functiewaardering en van wie de functie is ingedeeld als contributor A tot en met C als bedoeld in Upfield Employment Regulation, van toepassing sinds 01 januari 2022, met uitzondering van medewerkers die schriftelijk hebben aangegeven niet te willen deelnemen. Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd: stagiair(e) en de vakantiekracht.</p>
109. Upfield Sourcing Nederland B.V.	<p>Werknemer: Ieder in dienst van de werkgever als bedoeld in bijlage 2 onder punt 103 van wie de functie geïnclassificeerd is of geïnclassificeerd behoort te worden met de ORBA-methode van functiewaardering en van wie de functie is ingedeeld in één van de klassen A tot en met M als bedoeld in de cao Upfield, looptijd tot en met 30 juni 2021 (cao nummer 4028, KvO datum 21 december 2018), met uitzondering van:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– diegene op wie een andere (bedrijfstak-)cao van toepassing is,</li><li>– vakantiewerker en;</li><li>– stagiair(e)</li><li>– zogenoemde proevers.</li></ul>
110. Neways B.V.	<p>Werknemer: De natuurlijke persoon die een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek heeft gesloten met Neways B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 104. Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd: stagiair(e) en de vakantiekracht.</p>
111. Sabic Innovative Plastics B.V.	<p>Werknemer: Iedere persoon die werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst met: – SABIC Innovative Plastics B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 105.</p>



### Bijlage 3: werkingsfeer, begripsbepaling werknemer

Sector, bedrijfstak of rechtspersoon	Werkingsfeer: begripsbepaling werknemer
112. SABIC Global Technologies B.V.	Werknemer: ledere persoon die werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst met SABIC Global Technologies B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 106.
113. SHPP B.V.	Werknemer: ledere persoon die werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst met SHPP B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 107.
114. Sales HPP B.V.	Werknemer: ledere persoon die werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst met Sales HPP B.V. als bedoeld in bijlage 2 onder punt 108.

### Bijlage 4: deelnemende werkgeversorganisaties en werkgevers

Vereniging van Verf- en Drukinktfabrikanten (VVVF)
Werkgeversvereniging OWASE
Vereniging van Nederlandse Fabrikanten van Kartonages en Flexibele Verpakkingen 'Kartoflex'
KVGO
MODINT, ondernemersorganisatie voor mode, interieur, tapijt en textiel
Branchevereniging Betonpomp Bedrijven
Essity Operations Hoogezand B.V.
Croda Nederland B.V.
Rendac Son B.V.
Sonac Burgum B.V.
Ecoson B.V.
Darling Ingredients Nederland B.V.
Aviko B.V.
Carglass B.V.
Carglass-Autoglass B.V.
Teva Pharmachemie B.V.
Schut Papier B.V.
Solidus Solutions Board B.V.
Solidus Solutions Converting B.V.
Solidus Solutions Group B.V.
Solidus Solutions North Group Holding B.V.
Givaudan Nederland B.V.
Imperial Tobacco Joure (Vh Imperial Tobacco Ryo Bv En Imperial Tobacco Nederland)
H. van Wijnen B.V.
Tata Steel IJmuiden B.V.
Tata Steel Nederland Technology B.V.
Tata Steel Nederland Services B.V.
Ardagh Glass Dongen B.V.
Ardagh Glass Moerdijk B.V.
Dr. Oetker Nederland B.V.
Teijin Aramid B.V.
Curium Netherlands B.V.
Struik Foods B.V.
VHP Security Paper B.V.
Essity Operations Gennep B.V.
PGI Nonwovens B.V.
A. Schulman 's-Gravendeel B.V.
Algemene Verpakking Industrie B.V.
Basell Benelux B.V.
SABIC Limburg B.V.
Bunge Lodders Croklaan B.V.
B.V. Koninklijke Nederlandse Glasfabriek
Celanese Production Netherlands B.V.
Van Sillevoldt Rijst B.V.
Fresenius HemoCare Netherlands B.V.
DS Smith Packaging Netherlands B.V.
DS Smith Packaging Tilburg B.V.



#### Bijlage 4: deelnemende werkgeversorganisaties en werkgevers

DS Smith Toppositie B.V.  
Gunvor Petroleum Rotterdam B.V.  
Eska B.V.  
NXP Semiconductors Netherlands B.V.  
Kerry (NL) B.V.  
JACOBS DOUWE EGBERTS PRO NL B.V.  
JACOBS DOUWE EGBERTS Export NL B.V.  
BioMethanol Chemie Nederland B.V.  
Tyson Foods Oosterwolde B.V.  
Smart Packaging Solutions B.V.  
Duyvis Production B.V.  
DS Smith Packaging Barneveld B.V.  
Coöperatie Koninklijke Cosun U.A.  
Sensus B.V.  
Lawter Maastricht B.V.  
ICL-IP Terneuzen B.V.  
OCI Nitrogen B.V.  
Du Pont de Nemours (Nederland) B.V.  
Dupont Filaments-Europe B.V.  
Specialty Electronic Materials Netherlands B.V.  
PQ Silicas B.V.  
Emerald Kalama Chemical B.V.  
HEINEKEN Group B.V.  
Proseco B.V.  
Sonac Vuren B.V.  
Kemira Rotterdam B.V.  
BP Raffinaderij Rotterdam B.V.  
Aspen Oss B.V.  
ARLANXEO Netherlands B.V.  
Essity Operations Cuijk B.V.  
DJP – De Hoop B.V.  
Sime Darby Oils Zwijndrecht Refinery B.V.  
Chemours Netherlands B.V.  
Dutch Glycerin Refinery B.V.  
Vynova Beek B.V.  
Fibrant B.V.  
AnQore B.V.  
Alco Energy Rotterdam B.V.  
AOC Nederland BV  
Lyondell Chemie Nederland B.V.  
Icopal B.V.  
Dalli-de Klok B.V.  
Heineken Nederland B.V.  
Vrumona B.V.  
Heineken Nederlands Beheer B.V.  
Agio Sigarenfabriek N.V.  
Scandinavian Tobacco Group Nederland B.V.  
Scandinavian Tobacco Group Eersel B.V.  
Nobian Chemicals B.V.  
British American Tobacco International (Holdings) B.V.  
Stichting Pensioenfonds British American Tobacco  
EZUF NL B.V.  
Hengelo Salt Specialties B.V.  
Sime Darby Oils Speciality Ingredients B.V.  
Nederlandse Aardappel Organisatie  
NutriPro B.V.  
Industrie- en Handelsonderneming Vreugdenhil B.V.  
Stramit B.V.  
Upfield Europe B.V.



#### Bijlage 4: deelnemende werkgeversorganisaties en werkgevers

Upfield Nederland B.V.  
Upfield Research and Development B.V.  
Upfield Sourcing Nederland B.V.  
Neways B.V.  
Sabic Innovative Plastics B.V.  
SABIC Global Technologies B.V.  
SHPP BV  
Sales HPP B.V.

#### Bijlage 5: deelnemende werknemersorganisaties

FNV (Federatie Nederlandse Vakbeweging)  
CNV Vakmensen.nl  
Belangenvereniging voor professionals (BVP / CMHF)<sup>1</sup>  
Vakbond ABW  
Vereniging van Eigen Personeel van Koninklijke Theodorus Niemeyer B.V.

<sup>1</sup> Vakvereniging aangesloten bij de Vakcentrale voor Professionals (VCP).

#### Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 30 september 2027.

#### 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

Voor zover in de in dictum I opgenomen bepalingen wordt verwezen naar informatie die gepubliceerd is op een website, geldt dat de informatie zoals opgenomen op die website geen onderdeel uit maakt van dit besluit tot algemeenverbindendverklaring. Deze informatie wordt aangemerkt als toepassingspraktijk van cao-bepalingen, zoals bedoeld in paragraaf 3.1. van het Toetsingskader AVV. De inhoud van deze informatie valt niet onder de verantwoordelijkheid van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Uitzonderd zijn de verwijzingen die wettelijk zijn toegestaan.

#### Dictum V

Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 oktober 2022 en vervalt met ingang van 1 oktober 2027 en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 26 september 2022

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
namens deze,  
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,  
M.H.M. van der Goes*