STAATSCOURANT
Officiële uitgave van het Koninkrijk der Nederlanden sinds 1814.
Nr. 11591
7 augustus 2026

Mode-, Interieur-, Tapijt-, en Textielindustrie
Aanvullende voorzieningen bij arbeidsongeschiktheid 2026/2028
Verbindendverklaring cao-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 4 augustus 2026 tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake Aanvullende Voorzieningen bij Arbeidsongeschiktheid voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

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

Partij ter ener zijde: MODINT;

Partijen ter andere zijde: FNV, CNV en De Unie.

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

Besluit:

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

Artikel 1

1. **Definties**
   De cao is van toepassing op:
   – de werkgever die in zijn in Nederland gevestigde onderneming, of
   – de in Nederland gesitueerde afdeling of vestiging, van een buiten Nederland gevestigde onderneming,
   die werkzaamheden uitoefent of laat oefenen die vallen onder:
   ○ de mode- en interieurindustrie of
   ○ de tapijt- en textielindustrie.
   De cao is mede van toepassing op de werkgever die binnen zijn onderneming, afdeling of vestiging deze werkzaamheden slechts voor een (beperkt) deel van de totale werkzaamheden uitoefent of laat uitoefenen.
   Mode- en interieurindustrie is:
   ○ het ontwerpen en/of laten ontwerpen en/of
   ○ het ontwikkelen en /of laten ontwikkelen en/of
   ○ het maken en/of laten maken en/of
   ○ het verwerken en/of laten verwerken en/of
   ○ het bewerken en/of laten bewerken
   van textielstukgoederen tot een gebruiksvoorwerp of verbruiksvoorwerp, dan wel een halffabricaat daarvan. Het gebruiksvoorwerp, verbruiksvoorwerp of halffabricaat daarvan is het eindproduct. Hierbij geldt dat het eindproduct in hoofdzaak bestaat uit textielstukgoederen. Onder verwerken en/of bewerken wordt niet verstaan het inzamelen, sorteren, verknippen en uit elkaar halen van textielstukgoederen, alsmede zodanige verwerking en/of bewerking dat geen eindproduct maar een grondstof voor bewerking en/of verwerking tot een eindproduct ontstaat.
   De cao is mede van toepassing op de werkgever die binnen zijn onderneming, afdeling of vestiging deze werkzaamheden slechts voor een (beperkt) deel van de totale werkzaamheden uitoefent of laat uitoefenen.
   Van ontwerpen en/of laten ontwerpen, ontwikkelen en/of laten ontwikkelen, maken en/of laten

maken en/of ver- en/of bewerken dan wel laten ver- en/of bewerken van textielstukgoederen is sprake indien:
– een werkgever in zijn onderneming, afdeling of vestiging slechts één fase dan wel meer van de fasen van ontwerpen tot en met het maken van het eindproduct uitoefent; en/of
– wanneer de werkgever in zijn opdracht derden één of meer van die fasen laat uitvoeren.

Voor al deze werkzaamheden geldt:
a) dat deze onder de mode- en interieurindustrie vallen, ongeacht de gebruikte (nieuwe) techniek om de werkzaamheden uit te (laten) oefenen,
b) dat hieronder ook valt het (laten) be- en/of verwerken van textielstukgoederen voor hergebruik (recycling) en het eindproduct in hoofdzaak bestaat uit textielstukgoederen.

Onder textielstukgoederen wordt verstaan:
– kleding en/of kledingaccessoires en/of alle andere geheel of ten dele uit textiel bestaande voorwerpen, alsmede
– kleding en/of kledingaccessoires en/of andere voorwerpen bestaande uit materialen dat textiel vervangt, zoals bijvoorbeeld: gerubberd doek, canvas, plastic, leder en bont.

Niet tot mode- en interieurindustrie behorende werkzaamheden

Niet tot de mode- en interieurindustrie behoren het uitoefenen of laten uitoefenen van de volgende werkzaamheden:
1. werkzaamheden die zijn aan te merken als werkzaamheden in de zin van de beschrijving van het Grafimedia-bedrijf in de cao Grafimedia volgens de tekst die bij besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 21 maart 2023, Stcrt. 2023, nr. 10200 algemeen verbindend is verklaard (het is hierbij niet vereist dat de werkgever onder de werkingssfeer van de cao Grafimedia valt of aan die cao is gebonden, omdat het hier gaat om de genoemde werkzaamheden);
2. het aanbrengen dan wel laten aanbrengen van wettelijk voorgeschreven, dan wel aan de afnemer toebehorende badges en/of logo's en/of emblemen en/of hiermee vergelijkbare (persoonlijke) tekens en/of veiligheidstekens op door de werkgever zelf ingekochte kant en klare textielstukgoederen waarbij de werkgever geen invloed heeft gehad op de totstandkoming van deze textielstukgoederen, anders dan het bestellen van een standaard product; dit omvat bijvoorbeeld het aanbrengen van een bedrijfslogo van de afnemer op standaard kleding die de werkgever zelf heeft ingekocht;
3. het op verzoek van een particuliere consument, dan wel een detaillist, laten uitvoeren van een individuele bewerking op een aan die consument toebehorend textielstukgoed (bijvoorbeeld broeklengtes innemen, pandnaden uitleggen);
4. het reinigen van kleding en textiel, waaronder begrepen, als onderdeel van het reinigingsproces, het recyclen, vermaken, herstellen in (chemische) wasserijen en linnenverhuur-bedrijven;
5. het professioneel – althans met aanwending van de in de desbetreffende tak van bedrijf gebruikelijke machines – verven (inclusief oververven), chemisch reinigen (z.g. stomen), ontvlekken, oppersen, strijken, als nieuw opmaken, plisseren, decateren, detacheren van textielgoederen, leder of bont in textielreinigingsbedrijven mits met deze werkzaamheden minimaal 50% van de omzet van de onderneming wordt behaald.

Uitgezonderde ondernemingen

Uitgezonderd is de onderneming:
1. die de onder de mode- en interieurindustrie vallende werkzaamheden uitoefent
   a. zonder winstoogmerk en uitsluitend bestemd voor eigen gebruik binnen de betreffende ondernemingen zelf of
   b. als eenmalige activiteit, dan wel als activiteit van ondergeschikte betekenis.

   Van een activiteit van ondergeschikte betekenis is alleen dan sprake indien minder dan twintig procent (20%) van de totale omzet van de onderneming op jaarbasis wordt behaald met de verkoop van een of meer eindproducten die het resultaat zijn van het uitoefenen of laten uitvoeren van onder de mode- en of interieurindustrie vallende werkzaamheden;
2. op welke een andere in de regel algemeen verbindend verklaarde cao van toepassing is en die minder dan vijftig procent (50%) van de totale omzet behaalt uit de verkoop van een of meer eindproducten die het resultaat zijn van het uitoefenen of laten uitvoeren van onder de mode- en interieurindustrie vallende werkzaamheden. Indien minder dan vijftig procent (50%) van de omzet, zoals in de vorige zin bedoeld, wordt behaald en geen andere in de regel algemeen verbindend verklaarde cao van toepassing is, dan valt de onderneming als geheel, derhalve voor al haar werknemers, onder de onderhavige cao;
3. waarvan vijftig procent (50%) of meer van de omzet betrekking heeft op activiteiten waarop de algemeen verbindend verklaarde cao voor de Groothandel in Textielgoederen en aanverwante artikelen van toepassing is (Stcrt. 2023, nr. 24145).
4. waarvan vijftig procent (50%) of meer van de arbeidsuren betrekking heeft op activiteiten die vallen onder de werkingssfeer van de cao Retail Non-Food (Stcrt. 2023, nr. 5382).
5. die in hoofdzaak eindproducten maakt of laat maken, waarvan de verwerkte textielgoederen

geen hoofdbestanddeel uitmaken, zoals schoenen (met uitzondering van sneakers), matrassen en meubels. Dit geldt ook in geval van verwerking van materiaal dat verwerkte textielstukgoederen vervangt, zoals bijvoorbeeld: gerubberd doek, plastic, leder en bont;
6. die in hoofdzaak producten maakt waarop de cao voor de schoen- en lederwarenindustrie of de cao voor zeilmakerijen, dekkledenvervaardiging, dekkledenverhuur, scheepstuigerijen en de scheepsbenodigdheden-handel, afgekort 'SZS', met looptijd 1 januari 2023 tot en met 31 december 2024, met afgegeven kennisgeving van ontvangst door het Ministerie SZW op datum 2 mei 2023, van toepassing is;
7. in hoofdzaak maatkleding maakt.

Tapijt- en textielindustrie is:
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;
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;
3. het van deze structuren (bijvoorbeeld garens of vezels) maken en/of laten maken van driedimensionale producten, zoals sokken, slangen en dergelijke;
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);
5. het bewerken en verwerken en/of laten bewerken en verwerken van textiele afvallen ten behoeve van hergebruik (recycling), waarbij het eindproduct in hoofdzaak bestaat uit textielstukgoederen. Onder verwerken en/of bewerken wordt niet verstaan het inzamelen, sorteren, verknippen en uit elkaar halen van textielstukgoederen alsmede zodanige bewerking en/of verwerking dat geen eindproduct maar een grondstof voor bewerking en/of verwerking tot een eindproduct ontstaat;
6. het bewerken en/of laten bewerken van kapok en ander vezelmateriaal.

Uitzonderingen

De uitzonderingen genoemd onder de punten 1, 2, 6 en 7 bij de hierboven uitgezonderde ondernemingen in de mode- en interieurindustrie gelden overeenkomstig voor ondernemingen in de tapijt- en textielindustrie.

2. **Werkgever**

ledere natuurlijke of rechtspersoon, die in zijn onderneming of afdeling(en) van zijn onderneming het Mode-, Interieur-, Tapijt- of Textielbedrijf uitoefent.

3. **Werknemer**

a. leder, die een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW met de werkgever heeft, met uitzondering van personen die geen werknemer zijn in de zin van de sociale verzekeringswetten en aldus niet verplicht verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen en personen die bestuurder zijn in de zin van het Burgerlijk Wetboek van een naamloze vennootschap of van een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid, alsmede met uitzondering van scholieren, vakantiewerkers en stagiaires.
Een stagiaire is ieder die in het kader van het volgen van een opleiding elders, gedurende een bepaalde periode praktische ervaring in een onderneming opdoet.

b. leder, die als thuiswerker en als regel met niet meer dan twee vreemde hulpen werkt indien en voor zover hij gewoon is:
   I al het aangeboden werk mits het passende arbeid is dat binnen de wettelijke werkweek door de thuiswerker kan worden verricht, te aanvaarden;
   II al het aangeboden werk binnen een door de werkgever naar redelijkheid – dit is met inachtneming van de wettelijke arbeidstijden en de mogelijkheden van de thuiswerker – te bepalen termijn af te leveren;
   III het werk, althans in hoofdzaak, persoonlijk te verrichten, naar de door of namens de werkgever te geven aanwijzingen;
   IV zich te houden aan de met de werkgever overeengekomen vakantieperiode, waarbij vrijaf nemen buiten de vakantieperiode niet te verenigen is; en
   V tenminste 40% van het wettelijk minimumloon te verdienen en uit dien hoofde onder de sociale verzekeringswetten te vallen.

4. **Onderneming**

Een als zelfstandige eenheid optredende werkorganisatie in de Mode-, Interieur-, Tapijt- of Textielindustrie, waarin onder leiding arbeid wordt verricht.

5. **SAVAMITT**

De Stichting Aanvullende Voorzieningen bij Arbeidsongeschiktheid Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie te Zeist.

6. **SAVAMITT-verzekering**
   De in deze cao en in het bij deze cao gevoegde Reglement Aanvullende Voorzieningen voor werknemers in de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie, dat geacht wordt onderdeel uit te maken van deze cao, geregelde verzekering.

7. **SAVAMITT-reglement**
   Het door SAVAMITT uitgevoerde Reglement Aanvullende Voorzieningen voor werknemers in de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie.

8. **SAVAMITT-uitkeringen**
   De uitkeringen op grond van deze cao en het SAVAMITT-reglement.

9. **Brutoloon:**
   Het brutoloon zoals omschreven in het SAVAMITT-reglement.

10. **WIA**
    Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen.

11. **WGA**
    Werkhervattingsregeling gedeeltelijk arbeidsgeschikten.

12. **WGA-loongerelateerde uitkering**
    Uitkering zoals bedoeld in artikel 59 van de WIA, waarop de werknemer onder bepaalde voorwaarden, recht heeft.

13. **WGA-loonaanvullingsuitkering**
    Uitkering zoals bedoeld in artikel 60 van de WIA, waarop de werknemer onder bepaalde voorwaarden, recht heeft.

14. **WGA-vervolguitkering**
    Uitkering zoals bedoeld in artikel 60 van de WIA, waarop de werknemer onder bepaalde voorwaarden, recht heeft.

15. **UWV**
    Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen.

Artikel 2 WGA Hiaatverzekering Uitgebreid

1. Ten behoeve van werknemers die op of na 1 januari 2026 arbeidsongeschikt zijn geworden, en die bij voortduring van de arbeidsongeschiktheid vanaf 1 januari 2028 in aanmerking komen voor een WGA-uitkering in de zin van de WIA wordt voorzien in een collectieve verzekering tegen de financiële gevolgen van de WIA middels de zgn. SAVAMITT-verzekering, op de wijze en onder de voorwaarden zoals vastgesteld in deze cao, het SAVAMITT-reglement en de verzekeringsvoorwaarden van Quantum Leben AG (WGA Hiaat Uitgebreid). De verzekering wordt uitgevoerd door Meijers Assuradeuren B.V..

2. Cao-partijen hebben met Meijers Assuradeuren B.V., handelend onder de naam Meijers, ten behoeve van werknemers en werkgevers een overeenkomst gesloten, gericht op een uitgebreide collectieve dekking van het WGA-hiaat. Risicodrager voor deze verzekering is Quantum Leben AG.

3. De SAVAMITT-verzekering voorziet in een periodieke uitkering bij arbeidsongeschiktheid aan de verzekerde werknemer, als aanvulling op de WGA-loongerelateerde uitkering, de WGA-loonaanvullingsuitkering of de WGA-vervolguitkering. Afhankelijk van de situatie vult de zgn SAVAMITT-uitkering het verschil tussen het oude en het nieuwe loon aan tot 75% of 70% conform de navolgende berekeningen:
   a. Bij benutting van ten minste 50% van de resterende verdiencapaciteit wordt de zgn. bruto SAVAMITT-uitkering als volgt berekend: 75% * {gemaximeerde oude loon – (nieuwe loon * (WIA-loon/ongemaximeerde oude loon)} – wettelijke WGA-uitkering – wettelijke WW-uitkering.
   b. Bij benutting van minder dan 50% van de resterende verdiencapaciteit wordt de zgn. bruto SAVAMITT-uitkering als volgt berekend: 70% * {gemaximeerde oude loon – (nieuwe loon * (WIA-loon/ongemaximeerde oude loon)} – wettelijke WGA-uitkering – wettelijke WW-uitkering.
   c. Bij 80% of meer arbeidsongeschiktheid wordt de zgn bruto SAVAMITT-uitkering als volgt

berekend: 75% * gemaximeerde oude loon – wettelijke WGA-uitkering – wettelijke WW-uitkering.
Onder het oude loon wordt verstaan het laatstverdiende loon vóór ingang arbeidsongeschiktheid (eerste ziektedag). Voor zover dit laatstverdiende loon uitgaat boven het maximum dagloon, bedoeld in artikel 13, eerste lid, WIA is sprake van gemaximeerd oud loon.

4. De werkgever is binnen het kalenderjaar tot en met 31 december bevoegd en gehouden binnen dit collectieve kader deze verzekering ten behoeve van de werknemer af te sluiten. De werknemer die in dienst is van deze werkgever is gehouden te participeren in deze door werkgever afgesloten verzekering.

5. In afwijking van lid 4 behoeft deze verzekering niet te worden aangeboden aan
   – werknemers vanaf het tijdstip van twee jaar voordat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;
   – werknemers waarvoor een zgn. no-riskpolis geldt op basis van de regeling van het UWV, gedurende de tijd dat de polis van toepassing is.
   De in dit lid bedoelde werknemers zijn vrijgesteld van de verplichtingen uit hoofde van deze cao.

6. De werkgever is aansprakelijk voor eventuele claims in geval hij voor zijn werknemers geen verzekering gericht op dekking van het WGA-hiaat binnen dit collectieve kader dan wel anderszins heeft afgesloten en een werknemer geen dispensatie op grond van artikel 7 van deze cao heeft verkregen.

Artikel 3 Uitvoering

1. De uitvoering van deze cao geschiedt volgens de statuten van SAVAMITT en het SAVAMITT-reglement genoemd in artikel 2, onder 7, welke aan deze overeenkomst is gehecht en geacht wordt hiervan deel uit te maken.

2. De uitvoering van deze cao en het genoemde SAVAMITT-reglement wordt opgedragen aan SAVAMITT, die deze onder zijn verantwoordelijkheid geheel of gedeeltelijk kan delegeren aan nader aan te wijzen organisaties en/of personen.

3. De werkgever is verplicht aan SAVAMITT de vereiste informatie te verstrekken voor de vaststelling van de door de werkgever aan SAVAMITT af te dragen premies. De werkgever en de werknemer zijn verder verplicht de inlichtingen te verschaffen die SAVAMITT noodzakelijk acht voor een goede uitvoering van de overeenkomst.

4. SAVAMITT of Meijers als uitvoerder van de verzekering is gerechtigd gegevens inzake het brutoloon alsmede andere voor de uitvoering van de overeenkomst noodzakelijke gegevens op te vragen bij het UWV en het Bedrijfstakpensioenfonds MITT.

Artikel 4 Financiering

1. Voor de financiering van de SAVAMITT-verzekering is de werkgever jaarlijks een premie verschuldigd, welke hij gerechtigd is op het loon van de werknemer in te houden. Het bestuur van SAVAMITT stelt de hoogte van de premie vast.

2. Voor de werkgever die deelneemt in de SAVAMITT-verzekering is de premie vanaf 1 januari 2026 vastgesteld op 0,25% van het brutoloon tot een maximum. Het maximum, bedoeld in de vorige volzin, is gelijk aan het maximum premieloon sociale verzekeringen voor de WIA op jaarbasis, dat geldt 1 januari van elk kalenderjaar, waarbij geen rekening wordt gehouden met een wijziging in het bedrag met terugwerkende kracht. Het bestuur van SAVAMITT kan een korting geven op deze premie.

3. De kosten van de in deze cao opgenomen SAVAMITT-verzekering worden vanaf 1 januari 2026 gedekt door een door de werknemers verplicht te betalen premie.

4. De werkgever is bevoegd de hiervoor bedoelde premie per salaris op het brutoloon van de werknemer in te houden. De werkgever is verplicht de op het brutoloon van zijn werknemers ingehouden premies af te dragen aan Meijers Assuradeuren B.V., handelend onder de naam Meijers. De werknemer heeft, na inhouding van de premie op zijn loon, minimaal recht op betaling van het voor hem geldende wettelijk minimumloon.

Artikel 5 Voorwaarden voor aanspraak op uitkering

De voorwaarden om in aanmerking te komen voor een uitkering op grond van de SAVAMITT-verzekering, genoemd in artikel 3, zijn nader bepaald in het SAVAMITT-reglement en de verzekeringsvoorwaarden van Quantum Leben AG.

Artikel 6 Dispensatie

1. Een werkgever of een werknemer kan dispensatie vragen van de toepassing van een of meer bepalingen van deze cao. Een werkgever kan dat alleen op een van de volgende gronden: gelijkwaardige eigen regeling, nieuwe werkgever of overige bijzondere omstandigheden. Een werknemer kan dat alleen als hij gemoedsbezwaarde is. Een dispensatieverzoek wordt schriftelijk of per e-mail ingediend bij het bestuur van SAVAMITT (Postbus 762, 3700 AT Zeist). Het bestuur van SAVAMITT is bevoegd om te beslissen op dispensatieverzoeken. De procedure, bevoegdheden, werkwijze en gronden waarop dispensatie kan worden verleend zijn vastgelegd in het reglement Dispensatie. Dit reglement maakt deel uit van de cao.

2. De werknemer die van de vorige cao was gedispenseerd omdat hij toen gemoedsbezwaarde was, is ook van alle bepalingen van deze cao gedispenseerd indien en zolang de werknemer nog steeds vanwege die gemoedsbezwaren door de Sociale Verzekeringsbank is ontheven van de verplichtingen op grond van de WIA. Deze werknemer hoeft het bestuur van SAVAMITT dus niet opnieuw om dispensatie te vragen. Het reglement Dispensatie is van toepassing op de dispensatie van deze cao.

Artikel 7 Beroep

Indien een werkgever of een werknemer het niet eens is met een beslissing van het bestuur van SAVAMITT kan deze beroep instellen. Het beroep tegen een beslissing van SAVAMITT dient te worden ingediend bij cao-partijen in de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie. Het beroep dient schriftelijk te worden ingesteld binnen één maand na de dagtekening van de beslissing van het bestuur van SAVAMITT aan de desbetreffende werkgever of werknemer.

Artikel 8 Schadevergoeding

1. Cao-partijen dragen hun bevoegdheid ex. artikel 15 (juncto artikel 16) van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst 1927 (Wet CAO) alsmede ex. artikel 3 lid 4 Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten 1937 (Wet AVV) tot het vorderen van schadevergoeding van de werkgever, die in strijd handelt met de bepalingen van deze cao dan wel de reglementen welke aan deze overeenkomst zijn gehecht en geacht worden hiervan deel uit te maken over aan het bestuur van SAVAMITT.

2. a. De werkgever die niet, niet tijdig of niet volledig voldoet aan een verzoek van SAVAMITT tot het verstrekken van de in deze cao danwel in de reglementen bedoelde gegevens, resp. de werkgever die onjuiste gegevens verstrekt, wordt na sommatie en ingebrekestelling een direct opeisbare schadevergoeding aan SAVAMITT verschuldigd van maximaal € 5.000 per overtreding, welke schadevergoeding op eerste verzoek van SAVAMITT voldaan dient te worden.
   b. SAVAMITT is bevoegd om de hoogte van de ingevolge het vorige lid verschuldigde schadevergoeding vast te stellen.

3. a. SAVAMITT wendt de ontvangen schadevergoedingen aan ten behoeve van gemeenschappelijke belangen van werkgevers en werknemers in de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie.
   b. SAVAMITT geeft cao-partijen jaarlijks een overzicht van de ontvangen schadevergoedingen en van het door hem gevoerde beleid inzake de bevoegdheid als bedoeld in lid 2 sub b, alsmede van de bestemming van de ontvangen gelden.

Artikel 9 Hardheidsclausule

In gevallen waarin toepassing van deze cao jo. het SAVAMITT-reglement tot onvoorziene onbillijkheden leidt, kan SAVAMITT een afwijkende beslissing nemen.

REGLEMENT DISPENSATIE

Artikel 1. Definities

1. *Bestuur:* het bestuur van SAVAMITT.
2. *Cao:* de cao inzake Aanvullende Voorzieningen bij Arbeidsongeschiktheid voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- of Textielindustrie.
3. *Cao-partijen:* de werkgevers- en werknemersorganisaties die partij zijn bij de cao.
4. *Meijers Assuradeuren B.V.:* uitvoerder van de verzekering, handelend onder de naam Meijers.
5. *Quantum Leben AG:* verzekeraar/risicodrager.
6. *Dispensatieverzoek:* een verzoek van een werkgever of werknemer tot dispensatie van een of meer bepalingen van de cao.
7. *Reglement:* dit reglement dispensatie.
8. *SAVAMITT:* de Stichting Aanvullende Voorzieningen bij Arbeidsongeschiktheid Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie te Zeist.
9. *Werkgever:* de werkgever als bedoeld in de cao.
10. *Werknemer:* de werknemer als bedoeld in de cao.

Artikel 2. Bevoegdheid

1. Het bestuur is bevoegd om te beslissen op dispensatieverzoeken.

2. Het bestuur kan de voorbereiding van de beslissing op dispensatieverzoeken in handen geven van een speciale dispensatiecommissie.

3. Na afloop van de looptijd van de cao blijft het bestuur bevoegd om te beslissen op dispensatieverzoeken die zijn ingediend tijdens de looptijd van de cao.

Artikel 3. Gronden voor dispensatie van een werkgever

Het bestuur is terughoudend in het verlenen van dispensatie aan werkgevers. Alleen op een van de volgende gronden kan het bestuur een dispensatieverzoek van een werkgever geheel of gedeeltelijk toewijzen. Het bestuur kan te allen tijde dispensatie voor een of meerdere artikelen van de cao weigeren.

a. Ten minste gelijkwaardige eigen regeling

Het bestuur kan een werkgever dispensatie verlenen voor een of meerdere cao-bepalingen indien de werkgever een eigen regeling heeft getroffen die naar het oordeel van het bestuur ten minste gelijkwaardig is aan de regeling op grond van de cao-bepaling waarvoor dispensatie wordt gevraagd. Zie artikel 7 lid 1 voor de rechten en verplichtingen van de werkgever en zijn werknemers in geval van een dispensatie op deze grond.

b. Nieuwe werkgever

Een nieuwe werkgever als bedoeld in deze dispensatiegrond is een werkgever die de voorgaande cao SAVAMITT niet heeft toegepast omdat de werkgever toen nog niet viel onder de werkingssfeer van die cao. Het bestuur kan een nieuwe werkgever dispensatie verlenen voor een of meerdere cao-bepalingen indien, naar het oordeel van het bestuur, in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevergd dat hij de betreffende bepalingen onverkort toepast.

c. Overige bijzondere omstandigheden

Het bestuur kan een werkgever dispensatie verlenen voor een of meerdere cao-bepalingen indien de situatie bij de werkgever, naar het oordeel van het bestuur, zo afwijkend is van de andere werkgevers in de bedrijfstak of in een van de MITT-sectoren, dat de werkgever de betreffende cao-bepalingen in redelijkheid niet zonder meer kan toepassen.

Artikel 4. Grond voor dispensatie van een werknemer

Een werknemer kan gemoedsbezwaren hebben tegen verzekering krachtens de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). Een werknemer kan vanwege die gemoedsbezwaren door de Sociale Verzekeringsbank worden ontheven van de verplichtingen op grond van de WIA. Het bestuur kan een dispensatieverzoek van een werknemer, die een dergelijke ontheffing van de Sociale Verzekeringsbank heeft gekregen, geheel of gedeeltelijk toewijzen.

Artikel 5. Procedure bij dispensatie van een werkgever

1. Een dispensatieverzoek van een werkgever wordt door de werkgever schriftelijk of per e-mail ingediend bij het bestuur. Het verzoek dient ten minste te vermelden / te bevatten:
   a. Naam en adres van de werkgever;
   b. Dagtekening van het dispensatieverzoek;
   c. Ondertekening door de werkgever;
   d. Van welke cao-bepalingen de werkgever wil worden gedispenseerd;
   e. In geval van een dispensatieverzoek op grond van artikel 3 sub a (*ten minste gelijkwaardige eigen regeling*):
      – Een nauwkeurige en gemotiveerde beschrijving van de eigen regeling die, indien het dispensatieverzoek zou worden toegewezen, van toepassing is bij de werkgever; en
      – De premie die de werkgever verschuldigd is aan de verzekeraar van deze eigen regeling. De premie wordt uitgedrukt in een percentage van het brutoloon tot een maximum (als bedoeld in artikel 5 lid 3 van de cao) van alle premieplichtige werknemers van de werkgever.
   f. Een nauwkeurige omschrijving van de feiten en argumenten van de werkgever waarom dispensatie zou moeten worden verleend;
   g. De periode waarover dispensatie van de cao wordt verzocht;
   h. Een bewijsstuk waaruit blijkt dat de ondernemingsraad of, als die er niet is, de personeelsvertegenwoordiging (in de zin van artikel 35c van de Wet op de ondernemingsraden) door de werkgever is geïnformeerd over het besluit van de werkgever om een dispensatieverzoek in te dienen en een bewijsstuk waaruit blijkt wat het standpunt van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging is over het dispensatieverzoek. Indien er bij de werkgever geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging is ingesteld, dan moet het verzoek een bewijsstuk bevatten waaruit blijkt dat de personeelsvergadering (in de zin van artikel 35b van de Wet op de ondernemingsraden) door de werkgever is geïnformeerd.

2. Het bestuur stuurt schriftelijk of per e-mail een ontvangstbevestiging aan de werkgever binnen twee weken nadat het bestuur het dispensatieverzoek heeft ontvangen. In de ontvangstbevestiging wordt voor de procedure verwezen naar dit reglement.

3. Het bestuur kan het dispensatieverzoek in een vergadering, schriftelijk, per e-mail, telefonisch of op een andere wijze behandelen.

4. Het bestuur kan de werkgever vragen nadere informatie en/of bepaalde documenten aan te leveren. Het bestuur bepaalt binnen welke termijn, op welke wijze en in welk formaat de werkgever deze gegevens moet aanleveren. Het dispensatieverzoek wordt niet verder in behandeling genomen zolang de gevraagde gegevens niet ontvangen zijn. Het bestuur kan het dispensatieverzoek afwijzen indien de gevraagde gegevens niet zijn ontvangen binnen de gestelde termijn, op de vereiste wijze en/of in het vereiste formaat.

5. Het bestuur heeft de mogelijkheid de werkgever of zijn gemachtigde te horen. De werkgever kan zich laten bijstaan door een deskundige.

6. Binnen 13 weken nadat het verzoek door het bestuur is ontvangen neemt het bestuur een besluit op het dispensatieverzoek. Het bestuur kan deze termijn twee keer met vier weken verlengen. De werkgever wordt door het bestuur schriftelijk of per e-mail geïnformeerd over een verlenging.

7. Heeft het bestuur nadere gegevens gevraagd als bedoeld in artikel 5 lid 4? Dan wordt de termijn als bedoeld in artikel 5 lid 6 verlengd met de periode tussen de dag waarop het verzoek om nadere gegevens is gedaan en de dag waarop alle gegevens zijn ontvangen door het bestuur.

8. Heeft het bestuur een hoorzitting bepaald als bedoeld in artikel 5 lid 5? Dan wordt de termijn als bedoeld in artikel 5 lid 6 verlengd met de periode tussen de dag waarop de datum van de hoorzitting aan de werkgever is medegedeeld en de dag waarop de hoorzitting heeft plaatsgevonden.

9. Binnen 2 weken nadat het besluit op het dispensatieverzoek is genomen wordt het besluit schriftelijk en/of per e-mail medegedeeld door het bestuur aan de werkgever. De mededeling bevat een motivering van het besluit. De mededeling noemt tevens de eventuele nadere voorwaarden die verbonden zijn aan de dispensatie als bedoeld in artikel 8 lid 1 van dit reglement.

Artikel 6. Procedure bij dispensatie van een werknemer

1. Een dispensatieverzoek van een werknemer wordt door de werknemer schriftelijk of per e-mail

ingediend bij de het bestuur. Het verzoek dient ten minste te vermelden / te bevatten:
a. Naam en adres van de werknemer;
b. Naam en adres van de werkgever van de werknemer;
c. Dagtekening van het dispensatieverzoek;
d. Ondertekening door de werknemer;
e. Van welke cao-bepalingen de werknemer wil worden gedispenseerd;
f. De periode waarover dispensatie van de cao wordt verzocht;
g. Een bewijsstuk waaruit blijkt dat de werknemer vanwege gemoedsbezwaren door de Sociale Verzekeringsbank is ontheven van zijn verplichtingen op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA).

2. Het bestuur stuurt schriftelijk of per e-mail een ontvangstbevestiging aan de werknemer binnen twee weken nadat het bestuur het dispensatieverzoek heeft ontvangen. In de ontvangstbevestiging wordt voor de procedure verwezen naar dit reglement.

3. Het bestuur kan het dispensatieverzoek in een vergadering, schriftelijk, per e-mail, telefonisch of op een andere wijze behandelen.

4. Het bestuur kan de werknemer vragen nadere informatie en/of bepaalde documenten aan te leveren. Het bestuur bepaalt binnen welke termijn, op welke wijze en in welk formaat de werknemer deze gegevens moet aanleveren. Het dispensatieverzoek wordt niet verder in behandeling genomen zolang de gevraagde gegevens niet ontvangen zijn. Het bestuur kan het dispensatieverzoek afwijzen indien de gevraagde gegevens niet zijn ontvangen binnen de gestelde termijn, op de vereiste wijze en/of in het vereiste formaat.

5. Binnen 13 weken nadat het verzoek door het bestuur is ontvangen neemt het bestuur een besluit op het dispensatieverzoek. Het bestuur kan deze termijn twee keer met vier weken verlengen. De werknemer wordt door het bestuur schriftelijk of per e-mail geïnformeerd over een verlenging.

6. Heeft het bestuur nadere gegevens gevraagd als bedoeld in artikel 6 lid 4? Dan wordt de termijn als bedoeld in artikel 6 lid 5 verlengd met de periode tussen de dag waarop het verzoek om nadere gegevens is gedaan en de dag waarop alle gegevens zijn ontvangen door het bestuur.

7. Binnen 2 weken nadat het besluit op het dispensatieverzoek is genomen wordt het besluit schriftelijk en/of per e-mail medegedeeld door het bestuur aan de werknemer. De mededeling bevat een motivering van het besluit. De mededeling noemt tevens de eventuele nadere voorwaarden die verbonden zijn aan de dispensatie als bedoeld in artikel 8 lid 1 van dit reglement.

Artikel 7. Voorwaarden

1. In geval van een dispensatie op grond van artikel 3 sub a (*ten minste gelijkwaardige eigen regeling*) hebben de werkgever en zijn werknemers de volgende rechten en verplichtingen:
   a. Alle werknemers van de werkgever, die zonder dispensatie hadden moeten deelnemen in de SAVAMITT-verzekering, moeten deelnemen in de eigen regeling van de werkgever; en
   b. De werkgever is bevoegd de premie, die de werkgever verschuldigd is aan de verzekeraar van zijn eigen regeling, per salarisbetalingperiode op het brutoloon van de werknemer in te houden. De inhouding mag niet hoger zijn dan het bedrag aan premie dat de werkgever voor de betreffende werknemer verschuldigd is aan zijn verzekeraar. De inhouding mag ook niet hoger zijn dan het bedrag aan premie dat de werkgever op grond van artikel 5 van de cao had mogen inhouden voor deelneming in de SAVAMITT-verzekering indien geen sprake zou zijn geweest van dispensatie. De werkgever is verplicht de ingehouden premies af te dragen aan de verzekeraar van zijn eigen regeling in overeenstemming met de afspraken die de werkgever en zijn verzekeraar hierover hebben gemaakt.

Artikel 8. Besluit op het dispensatieverzoek

1. Het bestuur kan het dispensatieverzoek geheel toewijzen of gedeeltelijk toewijzen of geheel afwijzen indien, naar het oordeel van het bestuur, is voldaan aan een van de gronden als bedoeld in artikel 3 of 4 van dit reglement. Het bestuur kan nadere voorwaarden, in aanvulling op de voorwaarden van artikel 7, verbinden aan een toewijzing van een dispensatieverzoek.

2. Indien het dispensatieverzoek geheel of gedeeltelijk wordt toegewezen, bepaalt het bestuur voor welke periode de werkgever of werknemer wordt gedispenseerd. Indien sprake is van dispensatie van een werkgever, dan is de periode van dispensatie maximaal gelijk aan de looptijd van de overeenkomst tussen SAVAMITT en Meijers Assuradeuren, maar kan korter zijn indien het bestuur dat bepaalt. Indien sprake is van een dispensatie van een werkgever op grond van artikel 3 sub a

en de verzekeringsovereenkomst van de werkgever eindigt voordat de overeenkomst tussen SAVAMITT en Meijers Assuradeuren eindigt, dan is de periode van dispensatie maximaal gelijk aan de looptijd van de verzekeringsovereenkomst van de werkgever.

3. Het bestuur moet het dispensatieverzoek afwijzen indien, naar het oordeel van het bestuur, niet voldaan is aan de gronden als bedoeld in artikel 3 of 4 van dit reglement.

4. Het dispensatieverzoek wordt afgewezen indien het bestuur geen besluit kan nemen omdat de stemmen staken.

Artikel 9. Intrekking van een verleende dispensatie

1. Een verleende dispensatie kan door het bestuur worden ingetrokken indien niet meer wordt voldaan aan de grond waarop dispensatie is verleend als bedoeld in artikel 3 of 4, indien niet meer wordt voldaan aan de voorwaarden als bedoeld in artikel 7 en/of indien niet meer wordt voldaan aan de nadere voorwaarden als bedoeld in artikel 8 lid 1 van dit reglement.

2. Een verleende dispensatie kan door het bestuur worden ingetrokken op verzoek van de gedispenseerde werkgever of werknemer. Het bestuur kan een verzoek om intrekking geheel toewijzen of gedeeltelijk toewijzen of geheel afwijzen. Het bestuur kan voorwaarden verbinden aan een toewijzing van een intrekkingsverzoek.
   Binnen 2 weken nadat het besluit tot intrekking is genomen wordt het besluit schriftelijk en/of per e-mail medegedeeld door het bestuur aan de werkgever of de werknemer (al naar gelang de werkgever dan wel de werknemer was gedispenseerd). De mededeling bevat een motivering van het intrekkingsbesluit.
   Bestuur Savamitt
   Postbus 762
   3700 AT Zeist

REGLEMENT AANVULLENDE VOORZIENINGEN BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID MODE-, INTERIEUR-, TAPIJT- EN TEXTIELINDUSTRIE (SAVAMITT-REGLEMENT)

Artikel 1 Begripsbepalingen

In dit reglement wordt verstaan onder:
a. *Werkgever* De werkgever in de zin van de cao inzake Aanvullende Voorzieningen bij Arbeidsongeschiktheid voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- of Textielindustrie.
b. *Werknemer* De werknemer in de zin van de cao inzake Aanvullende Voorzieningen bij Arbeidsongeschiktheid voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- of Textielindustrie.
c. *Brutoloon*
1. Als brutoloon geldt het op de peildatum voor de werknemer geldende tot een jaarbedrag herleide vaste salaris in geld, daaronder begrepen de vakantietoeslag, de 13e maanduitkering, kerst- of eindejaarsuitkering, vaste persoonlijke toeslagen, overige vaste toeslagen, mits schriftelijk met de werkgever overeengekomen en provisietoeslagen die in het jaar voorafgaand aan het lopende jaar zijn vastgesteld.
2. Voor het (opnieuw) vaststellen van het brutoloon geldt als peildatum:
   – de eerste dag van elk kalenderjaar;
   – indien de werknemer in de loop van een kalenderjaar (opnieuw) onder de cao SAVAMITT komt te vallen: bij (hernieuwde) aanvang van de deelname aan de cao SAVAMITT;
   – indien de werknemer in de loop van een kalenderjaar een arbeidsovereenkomst met een andere werkgever aangaat: bij aanvang van de nieuwe arbeidsovereenkomst.
3. Indien op de datum van (hernieuwde) vaststelling van het brutoloon zoals bedoeld onder 2 de werkgever aan de werknemer tijdelijk geen salaris of niet het normale salaris is verschuldigd, omdat de werknemer:
   – wegens gehele of gedeeltelijke werkloosheid tijdens het bestaan van de arbeidsovereenkomst een uitkering ingevolge de Werkloosheidswet geniet,
   – gebruik maakt van verlof ingevolge de Wet op het ouderschapsverlof;
   wordt met inachtneming van het in het vorige onderdeel bepaalde als brutoloon van de werknemer beschouwd het brutoloon dat zonder het verzuim voor hem zou hebben gegolden.
d. *WIA* Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen.
e. *WGA* Werkhervattingsregeling gedeeltelijk arbeidsgeschikten.
f. *WGA-loongerelateerde uitkering* Uitkering zoals bedoel in artikel 59 van de WIA waarop de werknemer onder bepaalde voorwaarden recht heeft.
g. *WGA-loonaanvulling* Uitkering zoals bedoel in artikel 60 van de WIA waarop de werknemer onder bepaalde voorwaarden recht heeft.

h. *WGA-vervolguitkering* Uitkering zoals bedoel in artikel 60 van de WIA waarop de werknemer onder bepaalde voorwaarden recht heeft.
i. *Verzekeraar* De verzekeringsmaatschappij waarmee het bestuur van SAVAMITT een overeenkomst heeft gesloten tegen de financiële gevolgen van de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen in het kader van de cao inzake Aanvullende Voorzieningen bij Arbeidsongeschiktheid voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie.
j. *UWV* Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen.
k. *SAVAMITT* De Stichting Aanvullende Voorzieningen bij Arbeidsongeschiktheid Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie te Zeist.
l. *SAVAMITT-verzekering* De in de cao en dit reglement geregelde verzekering.
m. *Cao* Cao inzake Aanvullende Voorzieningen bij Arbeidsongeschiktheid voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie (cao SAVAMITT).

Artikel 2 Risicobeperking en financiering

1. Voor de werkgever is het zgn. inlooprisico niet verzekerd. De werkgever is aansprakelijk voor eventuele claims die hieruit kunnen voortvloeien.

2. De werkgever als bedoeld in lid 1 kan bij toelating tot de verzekering een extra inkoopsom verschuldigd zijn op basis van het arbeidsongeschiktheidsrisico van de onderneming.

3. Tot 2029 is de werkgever voor zijn werknemers die deelnemen aan de collectieve verzekering ingevolge de cao premie verschuldigd aan Verzekeraar.
   De hoogte van de premie wordt door het bestuur van SAVAMITT vastgesteld.

Artikel 3 Voorwaarden voor aanspraken op de verzekeringen

1. Om voor een recht op een SAVAMITT-uitkering op grond van de gesloten collectieve SAVAMITT-verzekering in aanmerking te komen dient:
   a. de werkgever zijn onderneming en de in dienst zijnde werknemers met de daarvoor bestemde formulieren tijdig te hebben aangemeld bij de verzekeraar.
   b. de werkgever in geval van arbeidsongeschiktheid van een werknemer direct na 42 weken arbeidsongeschiktheid hiervan mededeling te doen aan de verzekeraar en vervolgens ook bij 104 weken arbeidsongeschiktheid.
   c. de werknemer op of na 1 januari 2028 recht te hebben verkregen op een WGA-uitkering.
   d. de werknemer en/of de werkgever terstond aan de verzekeraar een afschrift van de beslissing inzake de WGA-uitkering van de UWV en andere relevante bescheiden, zoals het plan van aanpak en het re-integratieverslag, te doen toekomen.
   e. de werkgever en/of de werknemer verzekeraar terstond in kennis te stellen van volledig of gedeeltelijk herstel of wijziging in de mate van arbeidsongeschiktheid of hervatting van de werkzaamheden.
   f. de werkgever en/of de werknemer overigens aan verzekeraar alle gegevens te verstrekken die noodzakelijk worden geacht voor de vaststelling van de SAVAMITT-uitkering.
   g. de werkgever en de werknemer overigens te voldoen aan de verzekeringsvoorwaarden van Quantum Leben AG.

2. Elk recht op een SAVAMITT-uitkering vervalt indien de werknemer of de werkgever opzettelijk onjuiste gegevens verstrekt.

3. Geen SAVAMITT-uitkering wordt verleend voor arbeidsongeschiktheid welke is ontstaan, bevorderd of verergerd:
   hetzij direct, hetzij indirect door gewapend conflict, burgeroorlog, opstand, binnenlandse onlusten, oproer of muiterij. De zes genoemde vormen van molest, alsmede de definities daarvan vormen een onderdeel van de tekst die door het Verbond van Verzekeraars in Nederland d.d. 2 november 1981 ter griffie van de Arrondissementsrechtbank in 's-Gravenhage is gedeponeerd. Indien zich een situatie als hiervoor bedoeld voordoet, treedt de verzekeraar in overleg met het bestuur van SAVAMITT alvorens terzake een beslissing te nemen.

Artikel 4 Hoogte en duur SAVAMITT-uitkering

1. De hoogte en de duur van de SAVAMITT-uitkering worden vastgesteld door de verzekeraar conform de cao, dit reglement en de verzekeringsvoorwaarden die zijn overeengekomen tussen SAVAMITT en de verzekeraar.

2. De ingegane SAVAMITT-uitkeringen worden jaarlijks verhoogd met de WIA-index, gemaximeerd op 3% per jaar.

Artikel 5 Betaling SAVAMITT-uitkering

1. De SAVAMITT-uitkering zal maandelijks door de verzekeraar aan de werknemer worden betaald.

2. De verzekeraar zal op de rechtstreeks aan de werknemer betaalde SAVAMITT-uitkering inhouden de verschuldigde loonheffing en andere verplichte inhoudingen.

Artikel 6 Einde van de SAVAMITT-uitkering

Het recht op de SAVAMITT-uitkering eindigt conform de verzekeringsvoorwaarden van Quantum Leben AG.

Artikel 7 Onvoorziene gevallen

In onvoorziene gevallen beslist het bestuur van SAVAMITT.

STATUTEN VAN DE STICHTING AANVULLENDE VOORZIENINGEN BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID MODE-, INTERIEUR-,TAPIJT- EN TEXTIELINDUSTRIE

Artikel 1 Naam en zetel

1. De stichting draagt de naam: Stichting Aanvullende Voorzieningen bij Arbeidsongeschiktheid voor de Mode-, Interieur- Tapijt- en Textielindustrie (SAVAMITT), hierna te noemen de stichting.

2. Zij heeft haar zetel te Zeist.

Artikel 2 Doel

De stichting heeft ten doel:
1. Het collectief doen verzekeren van de werknemers op wie de CAO Aanvullende Voorzieningen bij Arbeidsongeschiktheid voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie van toepassing is en die op of na één januari tweeduizend vier arbeidsongeschikt geworden zijn en bij voortduring van de arbeidsongeschiktheid in aanmerking komen voor een WGA-uitkering (WGA = Werkhervattings-regeling Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) in de zin van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), almede de financiering hiervan.
2. Het ondersteunen met alle wettige middelen van werknemers in de bedrijfstak mode-, interieur-, tapijt- en textielindustrie die in de periode dat zij werkzaam waren in de bedrijfstak geheel of gedeeltelijk buiten het arbeidsproces zijn geraakt met hun re-integratie in het arbeidsproces en gericht op het verbeteren van hun sociale en/of arbeidsmarktpositie, met inachtneming van nader door het bestuur vast te stellen procedurele voorwaarden.

Artikel 4 Duur

De stichting is opgericht voor onbepaalde tijd.

Artikel 5 Geldmiddelen

De geldmiddelen van de stichting bestaan uit:
a. het stichtingskapitaal;
b. door de werknemers conform de CAO Aanvullende Voorzieningen bij Arbeidsongeschiktheid voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie (SAVAMITT) aan de stichting verschuldigde premies ter financiering van het door de stichting beoogde doel;
c. bijdragen, giften, renten en subsidies;
d. andere baten.

Artikel 6 Bestuur

1. Het bestuur van de stichting bestaat uit acht natuurlijke personen.

2. Deze bestuursleden worden benoemd als volgt:
   – door de te Zeist gevestigde vereniging: 'MODINT, ondernemersorganisatie voor mode, interieur, tapijt en textiel' worden vier bestuurders benoemd;

– door de te Amsterdam gevestigde vereniging: ‘FNV Bondgenoten’ wordt één bestuurder benoemd;
– door de te Houten gevestigde vereniging: ‘CNV Vakmensen’ wordt één bestuurder benoemd; en
– door de te Culemborg gevestigde vereniging: ‘De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening’ wordt één bestuurder benoemd;
– door de gezamenlijke werknemersorganisaties wordt één bestuurder benoemd.

3. Voor ieder bestuurslid kan een plaatsvervanger worden benoemd, op dezelfde wijze als het betreffende te vervangen bestuurslid is benoemd. Een bestuurslid kan zich steeds door zijn plaatsvervanger doen vervangen. Waar hierna wordt gesproken van bestuurslid, wordt daarmee ook de plaatsvervanger bedoeld. De bevoegdheden van de plaatsvervanger gaan pas in bij daadwerkelijke vervanging.

4. Het bestuur wijst jaarlijks uit zijn midden twee voorzitters/secretarissen aan, waarvan de een als voorzitter en de ander als vice-voorzitter/secretaris fungeert.

5. In even kalenderjaren wordt de fungerend voorzitter gekozen uit de vertegenwoordigers van de werknemers en de fungerend vice-voorzitter/secretaris uit de vertegenwoordigers van de werkgevers

6. In oneven kalenderjaren wordt de fungerend voorzitter gekozen uit de vertegenwoordigers van de werkgevers en de fungerend vice-voorzitter/secretaris uit de vertegenwoordigers van de werknemers.

7. Het lidmaatschap van het bestuur eindigt door overlijden of door schriftelijk bedanken van het lid. Het lidmaatschap eindigt eveneens, indien de organisatie die het betreffende bestuurslid heeft benoemd, deze benoeming intrekt en daarvan schriftelijk kennis heeft gegeven aan alle overige zittende bestuursleden.

Artikel 7 Bevoegdheden bestuur

1. De stichting wordt in en buiten rechte vertegenwoordigd door het bestuur en door de voorzitter en secretaris tezamen.

2. Het bestuur is belast met het bestuur van de zaken van de stichting en het beheer van haar vermogen.

Artikel 8 Bureau

De uitvoering van door het bestuur genomen besluiten, het voeren van correspondentie, de samenstelling van de verslaglegging en rapporten etcetera geschieden door het bureau, bedoeld in artikel 7 van de statuten van de Stichting Vakraad voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie, onder leiding van de in dat artikel bedoelde door het bestuur gevolmachtigde medewerker.
De instructie voor de werkwijze van het bureau worden vastgesteld door het bestuur.

Artikel 9 Commissies

1. Het bestuur kan bepaalde werkzaamheden opdragen aan daarvoor al dan niet uit zijn midden te benoemen commissies.

2. De door het bestuur gevolmachtigde medewerker van het bureau is ambtshalve secretaris van deze commissies.

Artikel 10 Vergaderingen

1. Het bestuur vergadert ten minste eenmaal per jaar en voorts zo dikwijls als de voorzitter en secretaris of twee bestuursleden of de door het bestuur gevolmachtigde medewerker van het bureau dit nodig achten.

2. De wijze en de termijn van oproeping worden bij bestuursbesluit geregeld.

3. De leden van het bestuur ontvangen voor het bijwonen van een vergadering een vergoeding van reiskosten, alsmede een vakatiegeld ten laste van de stichting, volgens door het bestuur vast te stellen regelen.

Artikel 11 Besluitvorming

1. Elk bestuurslid heeft in een vergadering één stem indien het aantal aanwezige werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers even groot is.
   Is dit niet het geval dan heeft elk bestuurslid aan werkgeverszijde zoveel stemmen als er bestuursleden aan werknemerszijde aanwezig zijn en elk bestuurslid aan werknemerszijde zoveel stemmen als er bestuursleden aan werkgeverszijde aanwezig zijn.
   De door het bestuur gevolmachtigde medewerker van het bureau en de administrateur hebben een adviserende stem.

2. Voor zover deze statuten niet anders bepalen, besluit het bestuur bij volstrekte meerderheid van de geldig uitgebrachte stemmen in een vergadering waarin ten minste de helft van het aantal bestuursleden, behorende tot de vertegenwoordigers van de werkgevers, en ten minste de helft van het aantal bestuursleden, behorende tot de vertegenwoordigers van de werknemers, aanwezig zijn.
   Indien in een vergadering geen besluit genomen kan worden omdat het voorgeschreven aantal bestuursleden niet aanwezig is, wordt zo spoedig mogelijk een volgende vergadering bijeengeroepen waarin het betreffende besluit wordt genomen ongeacht het aantal aanwezige bestuursleden. Een besluit kan dan worden genomen over deze aangelegenheid, mits met ten minste twee/derde van de geldig uitgebrachte stemmen.

3. Over personen wordt uitsluitend ter vergadering schriftelijk gestemd bij gesloten en ongetekende briefjes en over zaken wordt ter vergadering hoofdelijk en mondeling gestemd, tenzij tot schriftelijke stemming wordt besloten.

4. Bij het bepalen van het aantal geldig uitgebrachte stemmen worden blanco en ongeldige stemmen niet meegerekend.

5. Bij staking van stemmen wordt in een zo spoedig mogelijk daarna te houden volgende vergadering opnieuw over hetzelfde onderwerp gestemd; staken de stemmen dan wederom, dan wordt het onderwerp van de agenda afgevoerd wanneer de stemming zaken betreft en beslist het lot wanneer de stemming personen betreft.

6. Besluiten kunnen ook buiten vergaderingen worden genomen, mits schriftelijk en met eenparigheid van stemmen van alle bestuursleden.

7. Het bestuur kan zich voor zijn besluitvorming van extern deskundig advies voorzien. Deze deskundigen hebben een adviserende stem.

Artikel 12 Boekjaar/begroting

1. Het boekjaar van de stichting loopt gelijk met het kalenderjaar.

2. Jaarlijks voor één juli stelt het bestuur de begroting en het beleidsplan voor het komende boekjaar vast. De begroting wordt ingericht en gespecificeerd overeenkomstig het bestedingsdoel als bedoeld in artikel 2 en de herkomst van de geldmiddelen als bedoeld in artikel 5. De begroting is beschikbaar voor de bij SAVAMITT betrokken werkgevers en werknemers.

Artikel 13 Rekening, verantwoording en jaarstukken

1. Het bestuur is verplicht van de vermogenstoestand van de stichting zodanige aantekeningen te (doen) houden, dat daaruit te allen tijde haar rechten en verplichtingen kunnen worden gekend.

2. Binnen zes maanden na afloop van een boekjaar wordt door het bestuur een (financieel) verslag over het afgelopen boekjaar opgemaakt, waarin het bestuur rekenschap aflegt van het gevoerde beleid. Het (financieel) verslag wordt ingericht en gespecificeerd overeenkomstig de bestedingsdoelen van de begroting en geeft een getrouw beeld van de grootte en samenstelling van het vermogen van het fonds en van de ontwikkeling daarvan gedurende het boekjaar..

3. Het in lid 2 genoemde (financieel) verslag wordt door een door het bestuur te benoemen externe registeraccountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid, blijkens een door hem uitgebracht schriftelijk rapport, gecontroleerd en door het bestuur vastgesteld en ten blijke daarvan door de voorzitter en de secretaris ondertekend. Uit het verslag en de accountantsverklaring moet blijken dat de uitgaven conform de bestedingsdoelen uit de begroting zijn voldaan.

4. Het (financieel) verslag en de accountantsverklaring worden ter inzage van de bij de stichting betrokken werkgevers en werknemers neergelegd:
   a. ten kantore van de stichting;
   b. op een of meer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen.

5. Het (financieel) verslag en de accountantsverklaring worden op aanvraag aan de bij het fonds betrokken werkgevers en werknemers toegezonden tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.

6. Vaststelling van het (financieel) verslag strekt de administrateur tot decharge van het door hem gevoerde financiële beheer.

7. Het bestuur dan wel de administrateur is verplicht de in de leden 1, 2 en 3 vermelde bescheiden ten minste zeven jaar lang te bewaren.

Artikel 14 Beheer geldmiddelen

1. Het administratief en geldelijk beheer wordt onder verantwoordelijkheid van het bestuur en met inachtneming van door het bestuur vastgestelde instructies gevoerd door een door het bestuur tot wederopzegging benoemde administrateur.

2. Gerede gelden worden gestort op een ten name van de stichting staande bank- of postgirorekening bij de administrateur.

3. Voor zover gelden van de stichting voor belegging beschikbaar zijn, worden deze gelden door de administrateur onder verantwoordelijkheid van het bestuur belegd, met inachtneming van in redelijkheid daaraan te stellen eisen van liquiditeit, rendement en risicoverdeling.

4. De aan de stichting toebehorende vermogenswaarden dienen te worden bewaard ten kantore van de administrateur of bij een Nederlandse bankinstelling.

5. De administratiekosten worden bestreden uit de geldmiddelen. Onder administratiekosten worden mede begrepen de kosten ter inning van geldmiddelen, alsmede ten behoeve van het bestuur en het houden van vergaderingen te maken kosten.

Artikel 15 Reglementen

1. Het bestuur kan reglementen vaststellen en wijzigen. Reglementen mogen echter geen bepalingen inhouden die in strijd zijn met de wet of met deze statuten.

2. Ten aanzien van besluiten tot vaststelling of wijziging van een reglement is het bepaalde in artikel 16, 2e en 3e lid, van toepassing.

Artikel 16 Wijziging van de statuten en ontbinding van de stichting

1. Het bestuur is bevoegd tot wijziging van de statuten of tot ontbinding van de stichting.

2. Het besluit tot wijziging van de statuten of tot ontbinding van de stichting kan slechts worden genomen met een meerderheid van ten minste tweederde van de geldig uitgebrachte stemmen in een vergadering waarin alle bestuursleden aanwezig zijn of door een schriftelijk gemachtigde zijn vertegenwoordigd.
   Indien het een voorstel tot statutenwijziging betreft, dient de volledige tekst van de voorgestelde wijziging bij de oproepingsbrief voor de vergadering te worden gevoegd.

3. Een besluit tot wijziging van de statuten of tot ontbinding van de stichting behoeft de goedkeuring van alle in de stichting samenwerkende organisaties.

4. Een statutenwijziging vindt plaats bij notariële akte. Tot het doen verlijden van de vereiste akte is ieder bestuurslid, danwel de door het bestuur gevolmachtigde medewerker van het bureau bevoegd onder overlegging van een uittreksel uit de notulen van de betreffende vergadering.

5. Bij ontbinding van de stichting is het bestuur belast met de vereffening, tenzij daartoe bij het bestuursbesluit tot ontbinding andere personen zijn aangewezen.

6. Gedurende de vereffening blijven de statuten zoveel mogelijk van kracht.

7. Een eventueel batig saldo en de bij vereffening nog aanwezige activa worden overgedragen aan het bestuur van de Stichting Vakraad voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie,of diens wettige opvolger, die dit saldo en die activa dient aan te wenden voor een doel, zoveel mogelijk in overeenstemming met het doel van de stichting.

Artikel 17 Inwerkingtreding van reglementen- en statutenwijzigingen

De reglementen alsmede de in de statuten en reglementen aangebrachte wijzigingen treden pas in werking, als een door het bestuur dan wel de voorzitter en secretaris tezamen ondertekend volledig exemplaar van die stukken, onderscheidenlijk van de wijzigingen daarin, voor een ieder ter inzage is neergelegd ter griffie van de Rechtbank, sector kanton, te Utrecht.

Artikel 18 Inschrijving in het stichtingenregister

1. Het bestuur is verplicht de stichting te doen inschrijven in het stichtingenregister, gehouden door de Kamer van Koophandel en Fabrieken binnen welker gebied de stichting haar zetel heeft en een authentiek afschrift van de akte, danwel een authentiek uittreksel van de akte bevattende de statuten, ten kantore van dat register neer te leggen.

2. Het bestuur draagt er zorg voor dat in bedoeld register steeds wordt ingeschreven, de naam, de voornamen, de woonplaats en het adres alsmede de geboortedatum van alle bestuursleden en andere personen, die de stichting kunnen vertegenwoordigen.

Artikel 19 Slotbepaling

In alle gevallen waarin deze statuten of enig reglement niet voorziet, beslist het bestuur.

Dictum II
De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2028.

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. Uitgezonderd zijn de verwijzingen die wettelijk zijn toegestaan.

Dictum V
Op grond van een daartoe strekkend verzoek van cao-partijen is dit besluit niet van toepassing op Teijin Aramid B.V. (KvK 09109421), Freudenberg Performance Materials B.V. (KvK 09008666), Lantor B.V. (KvK 30031671) en PGI Nonwovens B.V. (KvK 16020978).

Dictum VI
Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 januari 2029 en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 4 augustus 2026

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Collectieve arbeidsovereenkomsten,
P.S. Nanhekhan