STAATSCOURANT
Officiële uitgave van het Koninkrijk der Nederlanden sinds 1814.
Nr. 22415
2 oktober 2026

Beveiliging, Particuliere
Sociaal Fonds 2026/2031
Verbindendverklaring cao-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 29 september 2026 tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

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

Partij ter ener zijde: de Nederlandse Veiligheidsbranche;

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

Naar aanleiding van dit verzoek zijn schriftelijke bedenkingen ingebracht door Lanen & Standhardt Advocaten namens de Vereniging Veiligheidsdomein Nederland (VVNL) en het Alternatief voor Vakbond (AVV).

Deze bedenkingen kunnen als volgt worden samengevat:

Representativiteit

Direct gebonden werkgevers

Uit de representativiteitsopgave in relatie tot de werkingssfeerbepaling van de cao Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging (hierna: SFPB) volgt dat:
- Leden van de Nederlandse Veiligheidsbranche (hierna: NVB) die enkel een lidmaatschap voor evenementenbeveiliging en/of horecabeveiliging en/of recherchewerkzaamheden hebben, niet onder de werkingssfeer van SFPB vallen en dus niet mogen worden meegeteld in het aantal direct gebonden werkgevers.
- Leden van de NVB die een lidmaatschap voor reguliere beveiliging hebben (en daarnaast mogelijk een lidmaatschap voor evenementenbeveiliging en/of horecabeveiliging en/of recherchewerkzaamheden), wel onder de werkingssfeer vallen en wel worden meegeteld in het aantal direct gebonden werkgevers.

Op de website van NVB worden de leden vermeld. Op 8 september 2025 waren er 52 leden direct gebonden aan de cao en op 25 juni 2026 waren dat 57 leden. Bedenkinghebbenden beschikken niet over de ledenlijst van 1 december 2025, maar concluderen dat het aantal direct gebonden werkgevers mogelijk tussen de 52 en 57 ligt. Het aantal dat in de representativiteitsopgave is aangegeven (68) is op basis hiervan in ieder geval onjuist.

Direct gebonden werknemers

Nu is gebleken dat het aantal direct gebonden werkgevers onjuist is, is ook het aantal opgegeven direct gebonden werknemers onjuist.

Scheve verdeling

Bovenstaande brengt met zich mee dat het representativiteitspercentage van 60,82% te hoog is vastgesteld en daarmee onjuist is. Indien het werkelijke representativiteitspercentage uitkomt tussen de 55 en 60% dan is er, volgens bedenkinghebbenden, sprake van een scheve verdeling zoals bedoeld in het Toetsingskader AVV, omdat bijna 85% van de direct gebonden werknemers werkzaam is bij één van de drie grootste NVB-leden. En het is scheef dat deze bedrijven met hun omvang een avv-cao afdwingen voor de gehele sector die bestaat uit meer dan 700 bedrijven. Daarnaast is er sprake van

andere significante verschillen tussen NVB en VVNL-leden die zien op grotere werknemersaantallen, hogere omzetten, een groter bedrijfsdebiet (landelijk ten opzichte van lokaal) en deelname aan Europese aanbestedingen.

Op basis hiervan kan geen avv plaatsvinden. En mocht bij juiste becijfering blijken dat de meerderheid beneden de 55% komt, dan vindt avv in beginsel ook niet plaats.

Overwegende ten aanzien van de bedenkingen:

De cao-bepalingen waarop het avv-verzoek betrekking heeft, moeten reeds gelden voor een naar het oordeel van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen (artikel 2, eerste lid, van de Wet AVV). Deze belangrijke meerderheid wordt bepaald aan de hand van de representativiteit. De representativiteit wordt berekend door het aantal werknemers werkzaam bij werkgevers die rechtstreeks aan de cao zijn gebonden en die naar de aard van hun functie respectievelijk werkzaamheden binnen de werkingssfeer van de cao vallen, uit te drukken als percentage van het totaal aantal werknemers dat binnen de werkingssfeer van de cao valt. Op grond van paragraaf 4.1 van het Toetsingskader AVV wordt een meerderheid van 60 procent of meer in ieder geval als een belangrijke meerderheid gekwalificeerd.

De opgave dient voorzien te worden van een toelichting op de wijze van verzameling van de gegevens als bedoeld in artikel 2:2, eerste lid, sub c van het Besluit aanmelding van collectieve arbeidsovereenkomsten en het verzoeken om algemeenverbindendverklaring.

Bedenkinghebbenden stellen dat het aantal direct aan de cao gebonden werkgevers (68) onjuist is vastgesteld. Zij hebben op 8 september 2025 en 25 juni 2026 de website van de NVB geraadpleegd waarop de leden van de NVB staan vermeld. Op basis hiervan zou het aantal direct aan de cao gebonden werkgevers tussen de 52 en 57 moeten liggen. Hieruit concluderen zij dat het aantal direct gebonden werkgevers in de representativiteitsopgave te hoog is vastgesteld en dat daarmee ook het aantal direct gebonden werknemers en het opgegeven representativiteitspercentage van 60,82% onjuist zouden zijn.

In hun representativiteitsopgave hebben cao-partijen een toelichting gegeven op de gehanteerde onderzoeksmethode, de gebruikte bronnen, de wijze van meting, de relatie van deze bronnen tot de werkingssfeer en de actualiteit van de cijfers. Cao-partijen hebben toegelicht dat voor de vaststelling van het aantal direct aan de cao gebonden werkgevers gebruik is gemaakt van de ledenlijst van de NVB met peildatum 1 december 2025. Dit bestand is gecorrigeerd voor werkgevers die lid zijn van de NVB, maar niet onder de werkingssfeer van de cao vallen. Voor de vaststelling van het totale aantal werkgevers dat onder de werkingssfeer van de cao valt, is gebruikgemaakt van het bestand van het Bedrijfstakpensioenfonds Particuliere Beveiliging (bedrijfstakpensioenfonds) met dezelfde peildatum. Ook in dit bestand zijn de werkgevers opgenomen die onder de werkingssfeer van de cao vallen. Werkgevers die vanwege de in de cao opgenomen uitzondering onder een rechtsgeldige cao voor evenementen- en horecabeveiliging vallen, zijn uit de bestanden gehaald. Ook vrijwillige aansluitingen bij het bedrijfstakpensioenfonds zijn hierin niet meegenomen. Cao-partijen hebben vervolgens toegelicht dat voor de vaststelling van het aantal direct gebonden werknemers de opgave van de NVB is vergeleken met de bestanden van het bedrijfstakpensioenfonds.

De representativiteitsopgave vermeldt 68 direct aan de cao gebonden werkgevers en 17.870 direct aan de cao gebonden werknemers. Verder vallen er in totaal 710 werkgevers onder de werkingssfeer en in totaal 29.381 werknemers. Uit de representativiteitsopgave blijkt dat de peildatum 1 december 2025 is gebruikt.

De door cao-partijen gebruikte bronnen en gehanteerde onderzoeksmethode sluiten naar mijn oordeel goed aan bij de wijze waarop de representativiteit kan worden vastgesteld. Het ligt in dit geval voor de hand om de gegevens van het bedrijfstakpensioenfonds te gebruiken als bron om het totaal aantal werknemers en het totaal aantal werkgevers binnen de werkingssfeer vast te stellen. De ledenlijsten van de werkgeversvereniging zijn gebruikt om het aantal direct aan de cao gebonden werkgevers vast te stellen. Daarbij is in de toelichting inzichtelijk gemaakt op welke wijze er correcties zijn aangebracht om de representativiteitsopgave in overeenstemming te brengen met de werkingssfeer van de cao. De gegevens hebben voorts betrekking op dezelfde peildatum, te weten 1 december 2025.

De door bedenkinghebbenden aangeleverde lijsten van de website van de NVB leiden niet tot een ander oordeel. Deze gegevens hebben betrekking op een datum voor de peildatum (8 september 2025) en een datum na de peildatum (25 juni 2026). Deze gegevens zijn dus niet gebaseerd op de voor de representativiteitsopgave gehanteerde peildatum van 1 december 2025. Daardoor geven deze gegevens geen direct inzicht in de samenstelling van het ledenbestand op de peildatum. Cao-partijen hebben verder toegelicht dat er verschil is in de registratiemethode van het bedrijfstakpensioenfonds

en de NVB. Het bedrijfstakpensioenfonds registreert elke onderneming die is aangesloten bij het pensioenfonds apart en de NVB registreert uitsluitend de (moeder)ondernemingen met een (Wpbr-)vergunning. Hierdoor registreert de NVB ook ondernemingen waar meerdere entiteiten onder een groepsnaam vallen. Daarnaast hebben cao-partijen aangegeven dat een aantal leden na de peildatum van 1 december 2025 niet meer lid is en dat er tegelijkertijd een aantal NVB-leden bij zijn gekomen. Tot slot hebben cao-partijen erop gewezen dat het voor kan komen dat een bepaald lid niet op de website wordt genoemd, maar dat dit niet betekent dat deze onderneming geen lid is.

Uit de aangeleverde representativiteitsgegevens en het ingevulde formulier representativiteitsgegevens waarin een toelichting wordt gegeven op de gehanteerde onderzoeksmethode, de gebruikte bronnen, de wijze van meting, de relatie tot de werkingssfeer en de actualiteit van de cijfers, volgt een representativiteit van 60,82%. Hiermee wordt voldaan aan het vereiste van een belangrijke meerderheid.

Nu de representativiteit ten minste 60 procent bedraagt en er wordt voldaan aan het meerderheidsvereiste kom ik niet toe aan de vraag of er sprake is van een scheve verdeling.

Op grond van bovenstaande concludeer ik dat de ingediende bedenkingen geen afbreuk doen aan de door cao-partijen overgelegde representativiteitsgegevens. Zij vormen geen beletsel om tot algemeenverbindendverklaring over te gaan.

Naar aanleiding van dit verzoek is een schriftelijk dispensatieverzoek ingediend door Lanen & Standhardt Advocaten namens de Vereniging Veiligheidsdomein Nederland (VVNL) en het Alternatief voor Vakbond (AVV). Dit verzoek is afgewezen in de vorm van een afzonderlijke beschikking conform de Algemene wet bestuursrecht. De beschikking is op dezelfde dag als waarop dit besluit tot algemeenverbindendverklaring is genomen aan de desbetreffende dispensatieverzoeker en aan de verzoeker tot algemeenverbindendverklaring verzonden.

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 en V is bepaald:

Artikel 1 Definities

In deze fonds-cao en de daarvan uitmakende bijlagen wordt verstaan onder:
2. *Werkgever* De natuurlijke persoon of rechtspersoon die, al of niet in hoofdzaak, een bedrijf uitoefent als particuliere beveiligingsorganisatie.
3. *Werknemer* Iedere natuurlijke persoon die (beveiligings-) werkzaamheden verricht voor werkgever met uitzondering van stagiairs zoals bedoeld in artikel 14 van de cao Particuliere Beveiliging (Staatscourant 5 augustus 2025 nummer 14332).
4. *Wpbr* Wet Particuliere Beveiligingsorganisaties en Recherchebureaus van 24 oktober 1997 (Stb. 1997 500)
5. *SFPB* Stichting Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging
6. *Administrateur* De door het fonds aangewezen administrateur.
7. *Cao PB* Collectieve arbeidsovereenkomst Particuliere Beveiliging
8. *Fonds-cao* Collectieve arbeidsovereenkomst Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging
9. *Cao's* Collectieve arbeidsovereenkomst Particuliere Beveiliging en fonds-cao

Artikel 2 Werkingssfeer

1. Toepassing van de fonds-cao
   De bepalingen van deze fonds-cao zijn van toepassing op particuliere beveiligingsorganisaties.
   Met een particuliere beveiligingsorganisatie bedoelen we:
   a. een particulier beveiligingsbedrijf (dat is toegelaten op grond van artikel 3 sub a van de Wet particuliere beveiligingsorganisaties en recherchebureaus (Wpbr))
   b. een particuliere alarmcentrale (dat is toegelaten op grond van artikel 3 sub b van de Wpbr)
   c. een particulier geld- en waardetransportbedrijf (dat is toegelaten op grond van artikel 3 sub c van de Wpbr)
   d. een videotoezichtcentrale (die is toegelaten op grond van artikel 3 sub e van de Wpbr)

2. Een aantal particuliere beveiligingsorganisaties is uitgezonderd

– Niet als particuliere beveiligingsorganisatie volgens sub a wordt aangemerkt de organisatie die voor ten hoogste 5% van het totale SV-loon (sociale verzekeringsloon) beveiligingswerkzaamheden uitvoert en deze beveiligingswerkzaamheden uitsluitend ten behoeve van de eigen organisatie worden verricht conform de werkzaamheden van een bedrijfsbeveiligingsdienst, in de zin van artikel 3 sub d van de Wpbr.
– Niet als particuliere beveiligingsorganisatie volgens sub a wordt aangemerkt
  • een vereniging, stichting, naamloze vennootschap of besloten vennootschap, die als lid is toegelaten tot deelneming aan de competities van de sectie betaald voetbal of de sectie amateurvoetbal van de KNVB (hierna: 'de Club') en ten behoeve van de activiteiten van de Club binnen haar organisatie een stewardorganisatie heeft;
  • een aan de Club gelieerde onderneming die namens de Club de stewardorganisatie verzorgt uitsluitend ten behoeve van de activiteiten van de Club.

  Deze clubs en ondernemingen voeren buiten de activiteiten van de Club geen beveiligingswerkzaamheden uit.
– Niet als particuliere beveiligingsorganisatie volgens sub c Wpbr wordt aangemerkt: KLM N.V.

Deze cao is niet van toepassing op werknemers in dienst van een werkgever die valt onder de werkingssfeer van een rechtsgeldige cao evenementen- en horecabeveiliging voor zover deze werknemers werkzaamheden verrichten in de evenementen- en/of horecabeveiliging.

3. Dispensatie
   1. Een werkgever kan verzoeken om dispensatie van (een of meer bepalingen) deze cao. Dispensatie wordt verleend door het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging overeenkomstig het reglement dispensatieverzoek opgenomen in bijlage 5 van deze cao. Dispensatie kan worden verleend als:
      – vanwege zwaarwegende argumenten toepassing van de cao redelijkerwijze niet kan worden gevergd. Van zwaarwegende argumenten is sprake als de specifieke bedrijfskenmerken op essentiële punten verschillen van ondernemingen die tot de werkingssfeer van de cao gerekend kunnen worden.
   2. Dispensatie wordt ten hoogste verleend voor de looptijd van de cao of de duur van de regeling die wordt voorgelegd voor dispensatie.
   3. Het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging kan een gegeven dispensatie te allen tijde intrekken. Indien zij daartoe overgaat zal zij dit schriftelijk en gemotiveerd kenbaar maken aan degene die om dispensatie had verzocht.

Artikel 3 Algemene bepalingen

1. Uitvoering
   De uitvoering van de fonds-cao is aan SFPB opgedragen en geschiedt volgens de statuten en reglementen van de stichting. De statuten en reglementen van SFPB zijn een integraal onderdeel van deze fonds-cao en zijn als bijlagen aan deze cao gehecht. De statuten en reglementen zullen geen bepalingen bevatten in strijd met deze fonds-cao. SFPB kan de uitvoering delegeren aan een administrateur onder verantwoordelijkheid van het bestuur van SFPB.

2. Gegevensverstrekking
   Werkgevers en werknemers zijn verplicht de gegevens te verstrekken die door SFPB dan wel die door de SFPB aangewezen administrateur in het kader van de uitvoering van de statuten of reglementen worden opgevraagd. Werkgevers en werknemers zijn verplicht zich te houden aan het bepaalde in de statuten en reglementen van SFPB. Indien de werkgever of de werknemer – ook na aanmaning – niet voldoet, is SFPB, dan wel de door de stichting aangewezen administrateur, bevoegd deze gegevens zelf naar beste weten vast te stellen.

3. Uitwisseling van gegevens
   SFPB en de door SFPB aangewezen administrateur zijn gerechtigd bij elkaar en de uitvoeringsinstelling gegevens op te vragen en uit te wisselen die nodig zijn voor een goede uitvoering van de regelingen, ongeacht de vraag of de betreffende gegevens al dan niet na aanmaning bij de werkgever zijn opgevraagd. Hierbij worden de bepalingen uit de Algemene Verordening Gegevensbescherming in acht genomen.

4. Rechten van werknemer en werkgever
   In beginsel heeft iedere werknemer en iedere werkgever het recht deel te nemen aan c.q. gebruik te maken van (de resultaten van) de door SFPB gefinancierde of gesubsidieerde activiteiten. Deze activiteiten zijn opgenomen in het reglement van SFPB (bijlage 2) en zijn in doelstellingen uitgewerkt in de statuten van SFPB.

Artikel 4 Stichting Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging

1. Stichting Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging
   Ter financiering van activiteiten op branche niveau is er een Stichting Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging. De reglementen en statuten van dit fonds worden geacht onderdeel uit te maken van deze fonds-cao.

2. Doelstelling van SFPB
   SFPB stelt zich ten doel het financieren, subsidiëren en ontwikkelen van activiteiten die gericht zijn op het in sociaal opzicht optimaal functioneren van de bedrijfstak Particuliere Beveiliging. Deze activiteiten zijn nader uitgewerkt in artikel 2 sub a tot en met r (zie bijlage 2) van het reglement SFPB. Uitgezonderd zijn het cao-overleg en de werkzaamheden van de redactiecommissie.

3. Bijdrage aan SFPB
   a. De werkgever is per kalenderjaar aan SFPB een financiële bijdrage verschuldigd van 0,245% van de loonsom per jaar. De grondslag voor de heffing is het SV-loon.
   b. Van de genoemde bijdrage wordt 0,06125% door de werknemer bijgedragen. De werkgever is verplicht dit aandeel van de werknemer te vorderen door inhouding per loonperiode op diens brutoloon.
   c. De hoogte van de bijdrage kan jaarlijks door cao-partijen overeenkomstig het bepaalde in het reglement van SFPB worden gewijzigd. Voor de vaststelling van de loonsom waarover de bijdrage is verschuldigd worden alle werknemers die in dienst zijn van de werkgever en vallen onder de fonds-cao meegenomen.
   d. De administrateur van SFPB stelt jaarlijks de verschuldigde bijdrage vast aan de hand van de loonsomopgave van het voorgaande jaar.
   e. De bestemming van de in sub a bedoelde bijdrage aan SFPB wordt vastgesteld door het bestuur, zoals is uitgewerkt in artikel 8 van het Reglement Stichting Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging (bijlage 2).

Artikel 5 Servicecentrum Particuliere Beveiliging

1. Met verwijzing naar artikel 3, sub g van de statuten van het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging, worden activiteiten uitgevoerd ter bevordering van de arbeidsomstandigheden in de branche onder de naam Servicecentrum Particuliere Beveiliging (verder: Servicecentrum).

2. Het Servicecentrum heeft ten doel werkgevers en werknemers in de beveiliging op onafhankelijke en neutrale wijze te ondersteunen bij de beheersing van ziekteverzuim, re-integratie, arbozorg, leeftijdsfasebewust personeelsbeleid en andere HRM-aangelegenheden. Dit wil het Servicecentrum bereiken door op brancheniveau faciliteiten te bieden zoals instrumenten, adviezen en voorlichting op het gebied van arbo, gezond en veilig werken.

3. De taken van het Servicecentrum zijn:
   a. faciliteren van arbo, gezond en veilig werken:
      – ontwikkelen en onderhouden van tools voor HRM-/P&O: RIE, functiebelastbaarheidsprofielen, protocol agressie en geweld, digitaal personeelshandboek et cetera;
      – ontwikkelen en onderhouden branche-arbocatalogus (zoals beschreven in lid 6 van dit artikel
      – contracting providers (collectieve zorg, re-integratiebedrijven, psychische hulpverleners, traumazorg, schuldhulpverlening, fysiotherapie, et cetera);
      – voorzien in onafhankelijke deskundigen zoals: adviseur arbo en zorg en een, vertrouwenspersoon.
   b. input van informatie:
      – onderzoek gegevens uit de branche met betrekking tot arbo- en ziekteverzuim, gezond en veilig werken;
      – contacten met/afvaardiging in diverse instanties
   c. output van informatie:
      – het organiseren van voorlichtingsbijeenkomsten voor de branche
      – bijwonen/participeren bijeenkomsten werknemers- en werkgeversorganisaties
      – bedrijfsbezoeken
      – website en helpdesk
      – organiseren jaarlijks terugkerend evenement

4. Het Servicecentrum kent een stuurgroep bestaande uit werkgevers en werknemersvertegenwoordigers. De stuurgroep komt 4x per jaar bijeen. Een projectmanager zorgt voor het dagelijks management van het Servicecentrum.

5. Jaarlijks maakt het Servicecentrum een beleidsplan met begroting en legt dit voor aan het bestuur van het SFPB. De stuurgroep van het Servicecentrum is gemandateerd binnen de door het bestuur vastgestelde begroting. Niet voorziene ontwikkelingen die buiten de begroting vallen, dienen voorgelegd te worden aan het bestuur.

6. Arbocatalogus
   Het Servicecentrum is belast met de ontwikkeling, implementatie en onderhoud van de arbocatalogus.
   De arbocatalogus beschrijft hoe de sector kan voldoen aan doelvoorschriften uit de arbowet- en regelgeving. De arbowet is op 1 januari 2007 aangepast. Een belangrijk gevolg daarvan is dat de gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers voor een veilige werkomgeving toegenomen is. De wet geeft sociale partners de gelegenheid arbobeleid te maken, specifiek voor de eigen branche. In de arbocatalogus zijn de belangrijkste risico's voor de Particuliere Beveiliging weergegeven. Hierin staan methoden en/of middelen beschreven die ingezet kunnen worden. De arbocatalogus van de Particuliere Beveiliging bestrijkt de volgende onderdelen:
   Fysieke belasting
   Agressie en geweld
   Werkdruk en stress
   Ongewenste omgangsvormen
   De arbocatalogus is te vinden op www.beveiligingsbranche.nl

7. Branche RI&E
   De Particuliere Beveiliging kent een branche risico-inventarisatie en -evaluatie. Deze is te vinden op www.beveiligingsbranche.nl.

8. Branche vertrouwenspersoon
   Individuele werkgevers en werknemers die worden geconfronteerd met seksuele intimidatie, discriminatie, intimidatie en ander ongewenst gedrag/omgangsvormen kunnen zich tot de daartoe speciaal door de branche aangewezen vertrouwenspersoon wenden. Deze mogelijkheid bestaat eveneens voor de binnen een onderneming aangewezen vertrouwenspersoon die wordt geconfronteerd met klachten over intimidatie, seksuele intimidatie, discriminatie en ander ongewenst gedrag.
   De vertrouwenspersoon van de bedrijfstak heeft een voorlichtende en signalerende taak en is verplicht tot een strikt vertrouwelijke behandeling van de haar/hem toevertrouwde gegevens. Ook dient zij/hij hierbij de anonimiteit van de desbetreffende werkgever/werknemer/vertrouwenspersoon te waarborgen.
   In bijlage 4 is de handelswijze van de vertrouwenspersoon opgenomen.

BIJLAGE 1 FONDS-CAO

STATUTEN SOCIAAL FONDS PARTICULIERE BEVEILIGING

Artikel 1 Naam, zetel en duur

1. De stichting draagt de naam: '**Stichting Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging (SFPB)**'. Zij heeft haar zetel in de gemeente Den Haag.

2. De stichting is opgericht voor onbepaalde tijd.

Artikel 2 Begripsomschrijving

In deze statuten wordt verstaan onder:
a. *cao PB:* de collectieve arbeidsovereenkomst Particuliere Beveiliging;
b. *partij aan werkgeverszijde:* de Nederlandse Veiligheidsbranche, gevestigd te 's-Gravenhage, kantoorhoudende te Gorinchem aan Stephensonweg 14;
c. *werknemerspartijen:* De Unie, Vakbond voor Industrie en Dienstverlening gevestigd te Culemborg, FNV gevestigd te Utrecht, CNV Vakmensen gevestigd te Utrecht;
d. *werkgeversleden:* door de partij aan werkgeverszijde benoemde bestuursleden;
e. *werknemersleden:* door werknemerspartijen benoemde bestuursleden;
f. *secretariaat:* het bureau dat onder verantwoordelijkheid van cao-partijen de huishoudelijke en administratieve taken uitvoert, zoals hieronder beschreven;
g. *ambtelijk secretaris:* de secretaris van cao-partijen die verantwoordelijk is voor de huishoudelijke en administratieve taken van de stichting;

h. *werkgevers:* de natuurlijke- of rechtspersoon die, al of niet in hoofdzaak, een bedrijf uitoefent als particuliere beveiligingsorganisatie.

Artikel 3 Doel

De stichting heeft ten doel ten behoeve van de branche Particuliere Beveiliging:
a. Het coördineren, voorbereiden en ondersteunen van het geformaliseerde overleg – met uitzondering van de cao-overleg – tussen sociale partners ten behoeve van alle werkgevers en werknemers in de branche;
b. Het geven van voorlichting en uitleg over de collectieve arbeidsvoorwaarden hetzij op verzoek van één of meer partijen bij de cao's dan welk op verzoek van werkgever en/of werknemer ter bevordering van een eenduidige toepassing van de bepalingen;
c. Het doen van onderzoek en publiceren op het gebied van bij de cao's geregelde arbeidsvoorwaarden ten behoeve van alle werkgevers en werknemers in de branche;
d. Het ontwikkelen en/of implementeren van beleid specifiek ten behoeve van het uitvoeren van projecten die gericht zijn op de bevordering van arbeidsomstandigheden, arbeidsmarkt, arbeids- en rusttijden, beloning, arbeid en zorg;
e. Het ontwikkelen en/of implementeren van beleid specifiek ten behoeve van het uitvoeren van projecten die gericht zijn op optimale werkgelegenheid in de bedrijfstak;
f. Het onderhouden van het branchespecifieke reiskostenprogramma ten behoeve van alle werkgevers en werknemers in de branche;
g. Activiteiten uit te (doen) voeren onder de naam Servicecentrum voor Particuliere Beveiliging, ter bevordering van de arbeidsomstandigheden in de branche;
h. Het uitvoering geven aan controle op de naleving van de cao's;
i. Publicitaire doeleinden over de sector om het positieve imago van het werken in de bedrijfstak te handhaven of te verbeteren;
j. Het communiceren naar alle werkgevers en werknemers in de branche inzake uitvloeisels van cao-afspraken tussen sociale partners en/of het communiceren naar alle werkgevers en werknemers in de branche inzake de uitkomsten van alle activiteiten die zijn uitgevoerd conform dit artikel;
k. Het financieren van de beheerskosten van de stichting;
l. Activiteiten uit te (doen) voeren onder de naam Opleiden ten behoeve van alle werkgevers en werknemers in de branche;
m. Het bevorderen van deelneming aan vakopleidingen en cursussen, alsmede het bevorderen hiervan teneinde bedrijfskwalificaties te bereiken om op deze wijze de vakbekwaamheid van al diegenen die belast zijn of worden met (de organisatie van) beveiligingswerkzaamheden te bewerkstellingen respectievelijk te verhogen;
n. Het ontwikkelen en bevorderen van permanente educatie, niet inbegrepen onder voorgaand lid, van alle werknemers die in de branche werkzaam zijn onder andere in het kader van wijzigingen in de arbeidsmarkt en/of arbeidsomstandigheden;
o. Het (laten) uitvoeren van toezicht op het praktijkonderwijs in de branche bij alle ondernemingen in de particuliere beveiligingsbranche;
p. Het ontwikkelen en verzorgen van opleidingsmethoden t.b.v. *deskundigheidsbevordering* en inzetbaarheid voor werknemers in de branche alsmede het bevorderen van deelname hieraan;
q. Het (laten) ontwikkelen en afstemmen van opleidingsprofielen met het onderwijsveld ten behoeve van het onderhouden het opleidingsaanbod voor (potentiele) werknemers in de branche;
r. Het stimuleren en subsidiëren van onderzoeksactiviteiten op het gebied van opleiding van werknemers in het kader van hun inzetbaarheid.

Artikel 4 Vermogen

1. Het vermogen van de stichting zal worden gevormd door de bijdragen op grond van artikel 4 van de fonds-cao en alle andere verkrijgingen en baten. Het bestuur is belast met het beheer van het fondsvermogen.

2. Bij cao wordt de hoogte van de bijdrage door cao-partijen vastgesteld.

3. De werkgevers- en werknemersbijdrage wordt gesteld op een promillage van de loonsom per jaar. De grondslag voor de heffing is neergelegd in de cao's en is de loonsom Werkloosheidswet (WW).

4. De inning van de werkgevers- en werknemersbijdrage wordt verzorgd door CAOP te Den Haag.

Artikel 5 Bestuur

1. Het bestuur van de stichting bestaat uit minimaal zes leden.

2. Minimaal drie bestuursleden worden benoemd door de partij aan werkgeverszijde uit de cao-onderhandelingsdelegatie en minimaal drie bestuursleden worden benoemd door de werknemers-partijen

3. Uit de leden van partij aan werkgeverszijde wordt een penningmeester benoemd. Deze functie is onverenigbaar met enige andere functie in het bestuur.

4. Uit de leden van werknemerspartijen wordt een secretaris benoemd. Deze functie is onverenigbaar met enige andere functie in het bestuur.

5. Uit de leden van beide partijen wordt een (vice)voorzitter benoemd. De functies voorzitter en vicevoorzitter rouleren jaarlijks tussen werknemerspartij en werkgeverspartij. Deze functie is onverenigbaar met enige andere functie in het bestuur.

6. De bestuursleden worden voor onbepaalde tijd benoemd.

7. Bij het ontstaan van een (of meer) vacature(s) in het bestuur zal, met inachtneming van het in lid 2 bepaalde, binnen twee maanden na het ontstaan van de vacature(s) daarin worden voorzien door de benoeming van een (of meer) opvolger(s).

8. Wanneer één of meer bestuursleden, doch niet allemaal, tijdelijk hun functie niet kunnen of mogen uitvoeren (belet) of definitief als bestuurder opgehouden zijn (ontstentenis), behoudt het niet-voltallig bestuur zijn bevoegdheden, zoals omschreven in de statuten.

9. Bij belet of ontstentenis van alle bestuurders berust het bestuur van de stichting tijdelijk bij één door de organisaties van werkgevers en werknemers gezamenlijk daartoe aangewezen persoon.

10. De leden van het bestuur genieten geen beloning voor hun werkzaamheden. Zij hebben wel recht op vergoeding van de door hen in de uitoefening van hun functie gemaakte kosten.

11. Het bestuur waakt voor handhaving van de statuten en reglementen.

12. Het bestuur is verantwoordelijk voor de wijze van belegging van de gelden van de stichting, welke op solide wijze binnen Nederland dient te geschieden.

13. De aan de stichting toebehorende vermogenswaarden dienen te worden bewaard, hetzij ten kantore van de stichting, hetzij bij een Nederlandse bankinstelling.

Artikel 6 Dagelijks bestuur

1. Voorzitter en vicevoorzitter vormen tezamen het dagelijks bestuur.

2. Het dagelijks bestuur is belast met de behartiging en afdoening van de lopende zaken en alle aangelegenheden, welke hem door het bestuur zijn opgedragen.

3. Het dagelijks bestuur is samen met de penningmeester en secretaris bevoegd zelfstandig op te treden met betrekking tot financiële afspraken.

4. Het dagelijks bestuur is terzake verantwoording schuldig aan het bestuur.

Artikel 7 Bestuursvergaderingen en bestuursbesluiten

1. Vergaderingen zullen voorts telkenmale worden gehouden, wanneer de voorzitter dit wenselijk acht of indien één der andere bestuursleden daartoe schriftelijk en onder nauwkeurige opgave der te behandelen punten aan de voorzitter het verzoek richt. Indien de voorzitter aan een dergelijk verzoek geen gevolg geeft in dier voege, 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.

2. Elk kalenderjaar worden ten minste vier vergaderingen gehouden.

3. De ambtelijk secretaris stelt in overleg met de voorzitter een agenda op voor de vergaderingen.

4. De oproeping tot de vergadering geschiedt – behoudens het in lid 3 bepaalde door de ambtelijk secretaris namens de voorzitter – ten minste zeven dagen van tevoren.

5. Zolang in een bestuursvergadering alle in functie zijnde bestuursleden aanwezig zijn, kunnen geldige besluiten worden genomen over alle aan de orde komende onderwerpen, mits met algemene stemmen, ook al zijn de door de statuten gegeven voorschriften voor het oproepen en houden van vergaderingen niet in acht genomen.

6. De vergaderingen worden geleid door de voorzitter van het bestuur; bij diens afwezigheid wijst de vergadering zelf een voorzitter aan.

7. Van het verhandelde in de vergaderingen worden notulen gehouden door de ambtelijk secretaris of door één der andere aanwezigen, door de voorzitter daartoe aangezocht. De notulen worden vastgesteld in de volgende vergadering van het bestuur.

8. Voor het houden van vergaderingen en het nemen van besluiten is de aanwezigheid van tenminste vier bestuursleden vereist, van wie tenminste twee bestuursleden benoemd door de werkgeversorganisaties, en twee bestuursleden benoemd door de werknemersorganisaties.
Indien een besluit niet genomen kan worden wegens het niet aanwezig zijn van het vereiste aantal bestuursleden, kan in een volgende vergadering, welke zal worden gehouden ten minste één week na de eerste vergadering het betreffend besluit worden genomen zonder dat aan het vereiste van de eerste zin hoeft te worden voldaan.

9. Een bestuurslid kan zich ter vergadering door een medebestuurslid laten vertegenwoordigen op overlegging van een schriftelijke, ter beoordeling van de voorzitter der vergadering voldoende, volmacht. Een bestuurslid kan daarbij slechts voor één medebestuurslid als gevolmachtigde optreden.

10. Het bestuur kan ook buiten vergadering besluiten nemen, mits alle bestuursleden in de gelegenheid zijn gesteld schriftelijk hun mening te uiten. Van een aldus genomen besluit wordt verslag gemaakt door de ambtelijk secretaris.

11. In de vergadering brengen de aanwezige leden van werknemerspartijen drie stemmen uit. Ook de aanwezige leden van partij aan werkgeverszijde brengen drie stemmen uit.
Voor zover deze statuten geen grotere meerderheid voorschrijven worden alle bestuursbesluiten genomen met volstrekte meerderheid der geldig uitgebrachte stemmen.

12. Alle stemmingen ter vergadering geschieden mondeling, tenzij de voorzitter een schriftelijke stemming gewenst acht of één der stemgerechtigden dit vóór de stemming verlangt. Schriftelijke stemming geschiedt bij ongetekende, gesloten briefjes.

13. Blanco stemmen worden beschouwd als niet te zijn uitgebracht.

14. In alle geschillen omtrent stemmingen, niet bij de statuten voorzien, beslist de voorzitter.

15. Een lid van het bestuur neemt niet deel aan de beraadslaging en/of besluitvorming van het bestuur ingeval van een direct of indirect belang dat tegenstrijdig is met het belang van de stichting. Indien alle bestuurders een direct of indirect belang hebben dat tegenstrijdig is met het belang van de stichting, wordt het besluit door het bestuur genomen onder schriftelijke vastlegging van de overwegingen die aan het besluit ten grondslag liggen. Het bestuur neemt het besluit of er sprake is van een direct of indirect tegenstrijdig belang waardoor één of meerdere bestuursleden niet aan de beraadslaging en/of besluitvorming kunnen deelnemen.

Artikel 8 Bestuursbevoegdheid

1. Het bestuur is belast met het besturen van de stichting.

2. Het bestuur is niet bevoegd tot het aangaan van overeenkomsten tot verkrijging, vervreemding en bezwaring van registergoederen.

3. Het bestuur is evenmin bevoegd tot het aangaan van overeenkomsten, waarbij de stichting zich als borg of hoofdelijk medeschuldenaar verbindt, zich voor een derde sterk maakt of zich tot zekerheidstelling voor een schuld van een ander verbindt.

Artikel 9 Vertegenwoordiging

1. De stichting wordt vertegenwoordigd door het bestuur.

2. De stichting kan tevens worden vertegenwoordigd door de voorzitter en/of de ambtelijk secretaris.

Artikel 10 Verstrekking uit het fonds

1. De aanvragen om verstrekkingen uit het fonds dienen schriftelijk en uiterlijk één november voorafgaande aan het kalenderjaar waarop de bijdragen betrekken hebben bij het bestuur te worden ingediend.

2. Bij een aanvraag om verstrekking vanuit de middelen van het fonds moet door de bijdrage-verzoekende instelling een begroting van de kosten worden ingediend. Bij de toekenning van een verstrekking wordt beoordeeld of een en ander binnen de doelstelling van het fonds past.

3. Met betrekking tot de voorwaarden waaronder recht op verstrekking uit het fonds bestaat moet in voorkomend geval door de subsidieverzoekende instelling een begroting van de kosten worden ingediend, welke moet zijn gespecificeerd overeenkomstig de stichtingsdoelen genoemd in artikel 3. Subsidieontvangende instellingen moeten jaarlijks een door een registeraccountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid gecontroleerde verklaring overleggen over de besteding van de gelden, welke verklaring (tenminste) moet zijn gespecificeerd volgens de in artikel 3 bedoelde bestedingsdoelen. Deze verklaring moet geïntegreerd onderdeel uitmaken van het (financieel) jaarverslag, zoals genoemd in artikel 12 lid 2.

Artikel 11 Einde bestuurslidmaatschap

Het bestuurslidmaatschap eindigt:
1. op het moment dat men geen deel meer uitmaakt van één van de cao-partijen en niet meer actief betrokken is bij de onderhandelingen;
2. door overlijden;
3. door bedanken;
4. indien het bestuurslid het vrije beheer of de vrije beschikking over zijn vermogen of een gedeelte daarvan verliest;
5. door ontslag door een daartoe door de overige bestuursleden met een meerderheid van drie/vierde der aanwezige leden te nemen besluit;
6. door ontslag op grond van artikel 298 van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 12 Boekjaar, verantwoording en begroting

1. Het boekjaar van de stichting is gelijk aan het kalenderjaar.

2. Jaarlijks binnen zes maanden na afloop van het boekjaar stelt het bestuur een door een registeraccountant of een accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid gecontroleerde balans, rekening van baten en lasten en verslag over de toestand van de stichting vast. Het verslag moet overeenkomstig de in artikel 3 genoemde bestedingsdoelen respectievelijk activiteiten zijn gespecificeerd. Uit het verslag en de accountantsverklaring moet blijken dat de uitgaven conform de bestedingsdoelen zijn gedaan.

3. Het bestuur legt in het verslag rekenschap af van het gevoerde beleid.

4. Het verslag en de accountantsverklaring worden ten kantore van het secretariaat ter inzage van de daarbij betrokken werkgevers en werknemers neergelegd, alsmede op één of meer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen.

5. Het verslag en de accountantsverklaring worden op aanvraag aan de bij de stichting betrokken werkgevers en werknemers toegezonden tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.

6. Voorafgaand aan ieder jaar stelt het bestuur een begroting voor het eerstvolgende boekjaar vast. Deze begroting is gespecificeerd overeenkomstig de in artikel 3 genoemde bestedingsdoelen respectievelijk activiteiten. De begroting is beschikbaar voor de bij de stichting betrokken werkgevers en werknemers.

7. Het bestuur moet van de vermogenstoestand van de stichting zodanige aantekeningen houden dat daaruit te allen tijde haar rechten en verplichtingen kunnen worden gekend.

Artikel 13 Reglement

1. Het bestuur is bevoegd een reglement vast te stellen, waarin die onderwerpen worden geregeld, welke niet in deze statuten zijn vervat.

2. Het reglement mag niet met de wet of deze statuten in strijd zijn.

3. Het bestuur is te allen tijde bevoegd het reglement te wijzigen of op te heffen.

4. Op de vaststelling, wijziging en opheffing van het reglement is het bepaalde in artikel 15 lid 2 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 14 Commissies/werkgroepen

1. Door het bestuur en dagelijks bestuur kunnen commissies of werkgroepen worden ingesteld.

2. De samenstelling, taken, bevoegdheden en werkwijzen van deze commissies/werkgroepen worden indien nodig nader bij reglement, dat door het bestuur of dagelijks bestuur wordt vastgesteld, geregeld.

Artikel 15 Statutenwijziging

1. Het bestuur is bevoegd deze statuten te wijzigen.

2. Het besluit daartoe behoeft een meerderheid van twee/derde van de stemmen, uitgebracht in een voltallige vergadering. Is een vergadering, waarin een voorstel tot statutenwijziging aan de orde is, niet voltallig, dan wordt een tweede vergadering bijeengeroepen, te houden niet eerder dan twee en niet later dan vier weken na de eerste vergadering. In deze tweede vergadering kan ongeacht het aantal tegenwoordige of vertegenwoordigde bestuursleden rechtsgeldig omtrent het voorstel, zoals dit in de eerste vergadering aan de orde was, worden besloten, mits met een meerderheid van twee/derde van de uitgebrachte stemmen.

3. Indien de voorzitter van het bestuur dit wenselijk acht, en geen der afzonderlijke leden daartegen bezwaar heeft, kan het bestuur, in afwijking van lid 2, het besluit tot statutenwijziging schriftelijk nemen. Alle bestuursleden dienen in dat geval hun stem schriftelijk uit te brengen. Het besluit wordt alsdan genomen met volstrekte meerderheid van stemmen. Van een aldus genomen besluit wordt onder bijvoeging van de ingekomen stemmen door de ambtelijk secretaris een relaas opgemaakt, dat na medeondertekening door de voorzitter bij de notulen wordt gevoegd. Bij staking van stemmen zal het besluit tot statutenwijziging door het bestuur genomen worden op de wijze als is vermeld in lid 2.

4. Bij de oproeping tot de vergadering, waarin een statutenwijziging wordt voorgesteld, dient een afschrift van het voorstel, bevattende de woordelijke tekst van de voorgestelde wijziging, te worden gevoegd.

5. Een besluit tot statutenwijziging treedt eerst in werking nadat daarvan een notariële akte is opgemaakt. Tot het doen verlijden van die akte is ieder bestuurslid bevoegd.

6. De leden van het bestuur zijn verplicht een authentiek afschrift van de wijziging, alsmede de gewijzigde statuten neer te leggen ten kantore van het handelsregister, gehouden door de Kamer van Koophandel en Fabrieken, binnen welker gebied de stichting haar zetel heeft.

7. Wijzigingen in statuten en reglementen zullen niet in werking treden alvorens een volledig exemplaar van die stukken onderscheidenlijk van de wijzigingen daarin, door het bestuur ondertekend, voor een ieder ter inzage neergelegd ter griffie van de rechtbank in het arrondissement waarin de stichting is gevestigd.

Artikel 16 Ontbinding en vereffening

1. Het bestuur is bevoegd de stichting te ontbinden. Op het daartoe te nemen besluit is het bepaalde in artikel 15 lid 2 van overeenkomstige toepassing. Bij het te nemen besluit wordt tevens – met inachtneming van het in lid 6 bepaalde – de bestemming van een eventueel batig saldo bepaald.

2. De stichting blijft na haar ontbinding voortbestaan voor zover dit tot vereffening van haar vermogen nodig is.

3. De vereffening geschiedt door het bestuur.

4. De vereffenaars dragen er zorg voor, dat van de ontbinding van de stichting inschrijving geschiedt in het register, bedoeld in artikel 15 lid 6.

5. Gedurende de vereffening blijven de bepalingen van deze statuten zoveel mogelijk van kracht.

6. Een eventueel batig saldo van de ontbonden stichting wordt zoveel mogelijk besteed overeenkomstig het doel van de stichting.

7. Na afloop van de vereffening blijven de boeken en bescheiden van de ontbonden stichting gedurende de termijn daartoe door de wet bepaald, berusten onder de jongste vereffenaar.

Artikel 17 Slotbepaling

In alle gevallen, waarin zowel de wet als deze statuten en eventuele reglementen niet voorzien, beslist het bestuur.

BIJLAGE 2 FONDS-CAO

REGLEMENT STICHTING SOCIAAL FONDS PARTICULIERE BEVEILIGING

Artikel 1 Definities

In dit reglement worden geacht te zijn opgenomen de definities omschreven in artikel 1 van deze fonds-cao.

Artikel 2 Realisering van het doel

Om de doelstellingen te realiseren financiert de stichting de volgende activiteiten ten behoeve van de branche particuliere beveiliging:
a. Het coördineren, voorbereiden en ondersteunen van het geformaliseerde overleg – met uitzondering van de cao-overleg – tussen sociale partners ten behoeve van alle werkgevers en werknemers in de branche;
b. Het geven van voorlichting en uitleg over de collectieve arbeidsvoorwaarden hetzij op verzoek van één of meer partijen bij de cao's dan welk op verzoek van werkgever en/of werknemer ter bevordering van een eenduidige toepassing van de bepalingen;
c. Het doen van onderzoek en publiceren op het gebied van bij de cao's geregelde arbeidsvoorwaarden ten behoeve van alle werkgevers en werknemers in de branche;
d. Het ontwikkelen en/of implementeren van beleid specifiek ten behoeve van het uitvoeren van projecten die gericht zijn op de bevordering van arbeidsomstandigheden, arbeidsmarkt, arbeids- en rusttijden, beloning, arbeid en zorg;
e. Het ontwikkelen en/of implementeren van beleid specifiek ten behoeve van het uitvoeren van projecten die gericht zijn op optimale werkgelegenheid in de branche;
f. Het onderhouden van het branche specifieke reiskostenprogramma ten behoeve van alle werkgevers en werknemers in de branche;
g. Activiteiten uit te (doen) voeren onder de naam Servicecentrum voor Particuliere Beveiliging, ter bevordering van de arbeidsomstandigheden in de branche;
h. Het uitvoering geven aan controle op de naleving van de cao's;
i. Publicitaire doeleinden over de sector om het positieve imago van het werken in de bedrijfstak te handhaven of te verbeteren;
j. Het communiceren naar alle werkgevers en werknemers in de branche inzake uitvloeisels van cao-afspraken tussen sociale partners en/of het communiceren naar alle werkgevers en werknemers in de branche inzake de uitkomsten van alle activiteiten die zijn uitgevoerd conform dit artikel;
k. Het financieren van de beheerskosten van de stichting.
l. Activiteiten uit te (doen) voeren onder de naam Opleiden ten behoeve van alle werkgevers en werknemers in de branche;
m. Het bevorderen van deelneming aan vakopleidingen en cursussen, alsmede het bevorderen hiervan teneinde bedrijfskwalificaties te bereiken om op deze wijze de vakbekwaamheid van al diegenen die belast zijn of worden met (de organisatie van) beveiligingswerkzaamheden te bewerkstellingen respectievelijk te verhogen;
n. Het ontwikkelen en bevorderen van permanente educatie, niet inbegrepen onder voorgaand lid, van alle werknemers die in de branche werkzaam zijn onder andere in het kader van wijzigingen in de arbeidsmarkt en/of arbeidsomstandigheden;
o. Het (laten) uitvoeren van toezicht op het praktijkonderwijs in de branche bij alle ondernemingen in de particuliere beveiligingsbranche;
p. Het ontwikkelen en verzorgen van opleidingsmethoden t.b.v. *deskundigheidsbevordering* en inzetbaarheid voor werknemers in de branche alsmede het bevorderen van deelname hieraan;
q. Het (laten) ontwikkelen en afstemmen van opleidingsprofielen met het onderwijsveld ten behoeve van het onderhouden het opleidingsaanbod voor (potentiele) werknemers in de branche;

r. Het stimuleren en subsidiëren van onderzoeksactiviteiten op het gebied van opleiding van werknemers in het kader van hun inzetbaarheid

Artikel 3 Aanleveren gegevens door werkgever

1. De werkgever is verplicht op de tijdstippen, op de wijze en over de tijdvakken als door de administrateur van SFPB bepaald, de gegevens te verstrekken die de administrateur nodig heeft om de door de werkgever verschuldigde bijdrage vast te stellen.

2. De werkgever is verplicht om uiterlijk voor 1 februari van het jaar volgend op die waarop de loonsomopgave betrekking heeft aan het SFPB of de door het SFPB aangewezen administrateur, opgave te doen van de loonsom over de periode van 1 januari tot en met 31 december van het voorafgaande jaar.

3. Indien de werkgever niet voldoet aan de hiervoor genoemde verplichtingen is hij in verzuim, zonder dat er sprake is van opzet of grove schuld.
   Indien de werkgever niet voldoet aan de hiervoor genoemde verplichtingen en dit aan zijn opzet of grove schuld is te wijten, is er sprake van een vergrijp.

4. De werkgever is verplicht om verder de inlichtingen te verschaffen die SFPB noodzakelijk acht voor een goede uitvoering van de regeling. Indien de werkgever, ook na aanmaning niet aan deze verplichting voldoet, zal het SFPB deze gegevens naar beste weten vaststellen.

Artikel 4 Betaling en invordering van de bijdragen

1. De administrateur stelt op basis van de loonsomopgave als bedoeld in artikel 3 lid 2 van dit reglement de over dat jaar verschuldigde bijdrage vast.

2. De werkgever is verplicht de verschuldigde bijdrage over de periode waarover die aan SFPB is verschuldigd te voldoen. Omdat voor de vaststelling van de bijdrage wordt uitgegaan van de gegevens van het voorafgaande jaar, is het mogelijk dat in enig jaar de verschuldigde bijdrage betaald moet worden voor werknemers die niet meer in dienst zijn van de werkgever.

3. In het eerste kwartaal ontvangt de werkgever een nota voor de door de werkgever over dat kalenderjaar te betalen bijdrage.

4. De werkgever is verplicht de nota's te voldoen binnen veertien dagen na de dagtekening van de desbetreffende nota.

5. Bij niet tijdige betaling van de verschuldigde bijdrage is de werkgever door het enkele verloop van de termijn in verzuim en wordt het bedrag van de nota direct opeisbaar. SFPB dan wel de administrateur is dan bevoegd te vorderen:
   – rente over het verschuldigde bedrag vanaf de dag volgend op de dag dat het verschuldigde bedrag betaald had moeten zijn;
   – vergoeding van de buitengerechtelijke invorderingskosten.

6. De rente wordt berekend naar het percentage van de wettelijke rente als bedoeld in artikel 6:119 juncto artikel 6:120 BW, dat geldt op de datum waarop de rente door SFPB wordt gevorderd. De buitengerechtelijke invorderingskosten worden gesteld op 15% van het verschuldigde bedrag, met een minimum van € 50,–.

7. De hoogte van de bijdrage alsmede de verdeling ervan tussen werkgever en werknemer zoals bedoeld in artikel 4 lid 3 sub a van de fondsen -cao wordt jaarlijks vastgesteld door cao-partijen.

8. De werkgever is bevoegd een deel van het bedrag dat hij per werknemer aan SFPB verschuldigd is, bij de werknemer op het loon in mindering brengen.

9. De verdeling van de op grond van artikel 4 lid 3 sub a van de fondsen-cao ontvangen gelden wordt door het bestuur bepaald aan de hand van de begroting van de activiteiten van SFPB welke zijn opgenomen in artikel 2 van dit reglement.

Artikel 5 Ambtshalve vaststelling premiebedrag

1. Indien de werkgever, ook na minimaal 1 aanmaning, niet aan de verplichting voldoet om de gevraagde loonsom op te geven, zal het SFPB de loonsom en in verband daarmee het verschuldigde of het alsnog verschuldigde bedrag aan premie naar beste weten vaststellen en een

ambtshalve aanslag opleggen en vermeerderen met 20%. Deze aanslag kan worden gevolgd door een boete ingeval van verzuim en/of vergrijp.

2. Indien de werkgever ook in het jaar volgend op die waarin de eerste ambtshalve aanslag werd opgelegd, in gebreke blijft met het doen van de gevraagde loonsomopgave, zal het SFPB opnieuw een ambtshalve aanslag opleggen welke 20% uitgaat boven het bedrag van de eerste ambtshalve aanslag.

3. Indien de werkgever op enig moment alsnog aan zijn verplichting voldoet tot opgave van de gevraagde loonsom(men) en deze voorzien is (zijn) van een verklaring van een register accountant of accountants-administratieconsulent, dan zullen de ambtshalve opgelegde aanslagen met terugwerkende kracht worden gecorrigeerd naar de juiste, bekende, loonsom(men).

Artikel 6 Boete in geval van niet nakoming van de verplichtingen

1. In geval van niet nakoming door de werkgever van de verplichting(en), kan SFPB een boete opleggen. Met niet nakoming wordt bedoeld: het niet indienen van de (jaar)loonsomopgave, het niet tijdig indienen van de (jaar)loonsomopgave en het doen van een inhoudelijk niet juiste en/of niet volledige (jaar)loonsomopgave.

2. Het SFPB is bevoegd om bij verzuim een boete op te leggen aan de werkgever van 5% van het verschuldigde of het alsnog verschuldigde bedrag aan premie of voorschotpremie met inachtname van de maxima zoals weergegeven in lid 5 van dit artikel. Na de 1e overtreding gelden hogere percentages.

3. Het SFPB is bevoegd om bij vergrijp een boete op te leggen aan de werkgever van 25% van het verschuldigde bedrag aan premie met inachtname van de maxima zoals weergegeven lid 5 van dit artikel. Na de 1e overtreding gelden hogere percentages.

4. SFPB deelt bij het opleggen van een boete schriftelijk de gronden mede alsook de duur van de op te leggen maatregel. SFPB stemt de boete af op de ernst van de gedraging, de mate waarin de werkgever de gedraging verweten kan worden en de omstandigheden waarin de werkgever verkeert.

5. De afstemming is weergegeven in de navolgende schema's;
   I. Niet indienen van de (jaar)loonsomopgave

	1e overtreding	2e overtreding	3e e.v. overtreding
Verzuimboete	5%, max. € 5.000,– geen boete indien geen premienadeel	7,5%, max. € 5.000,–	7,5%, max. € 5.000
Vergrijpboete	25%, geen maximum bedrag	37,5%, geen maximum bedrag	37,5%, geen maximum bedrag

NB: De boete die in dit geval wordt opgelegd komt bovenop de ambtshalve aanslag als bedoeld in artikel 5 van dit reglement.

   II. Niet-tijdig indienen van de (jaar)loonsomopgave

	1e overtreding	2e overtreding	3e e.v. overtreding
Verzuimboete	5%, max. € 500,– geen boete indien geen premienadeel	7,5%, max. € 1.500,–	7,5%, max. € 5.000,–
Vergrijpboete	25%, max. € 2.500,–	37,5%, max. € 5.000,–	37,5%, geen maximum bedrag

   III. Doen van een inhoudelijk niet juiste en/of niet volledige loonsomopgave

	1e overtreding	2e overtreding	3e e.v. overtreding
Verzuimboete	5%, max. € 1.500,– geen boete indien geen premienadeel	7,5%, max. € 2.500,–	7,5%, max. € 5.000,–
Vergrijpboete	25%, geen maximum bedrag	37,5%, geen maximum bedrag	37,5%, geen maximum bedrag

Artikel 7: Overdracht bevoegdheid

Voor wat betreft de invordering van premies dragen partijen bij deze cao hun bevoegdheid tot het instellen van vorderingen de als bedoeld in artikel 15 Wet cao en artikel 3 lid 4 van de Wet AVV, van bepalingen van de cao over aan SFPB.

Artikel 8 Begroting

Het bestuur van SFPB stelt voorafgaand aan ieder boekjaar een begroting van inkomsten en uitgaven van de SFPB vast, die is ingericht en gespecificeerd overeenkomstig de in artikel 4 van de fonds-cao genoemde bestedingsdoelen respectievelijk activiteiten en welke voor de bij SFPB betrokken werkgevers en werknemers beschikbaar moet zijn. De begroting omvat:
– de inkomsten als bedoeld in artikel 4 van de statuten;
– financiering en subsidiëring van activiteiten als bedoeld in artikel 3 van de statuten;
– de kosten van administratie, secretariaat en bestuur.
– eventuele andere lasten.

BIJLAGE 3 FONDS-CAO

CONTROLEREGLEMENT

Artikel 1 Definities

In dit reglement worden geacht te zijn opgenomen de definities omschreven in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst en bijlagen inzake Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging.

Artikel 2 Toezicht op naleving cao

1. SFPB, heeft ex artikel 3 sub h van de statuten ten doel het houden van toezicht op de naleving van de cao's één en ander in samenwerking met de daarvoor geëigende instanties.

2. De werkgever is verplicht te allen tijde medewerking te verlenen aan de controles. De werkgever is verplicht zijn volledige en voortvarende medewerking te verlenen aan onderzoek door SFPB gericht op naleving van de cao's. Binnen een door SFPB gestelde termijn dient de gevraagde informatie door de werkgever aan SFPB ter beschikking te worden gesteld.

Artikel 3 Controle

1. SFPB oefent haar controletaak uit met inachtneming van de zorgvuldigheid, die controlerende instanties in gelijksoortige situaties in acht dienen te nemen.

2. SFPB onthoudt zich met name van het opvragen van gegevens die niet direct betrekking hebben op de statutaire taken van SFPB.

3. Met betrekking tot geconstateerde inbreuken op de cao's kan niet worden volstaan met een opsomming van artikelnummers, doch dient tenminste een korte beschrijving van de desbetreffende inbreuk te worden aangegeven. Daarnaast wordt een bedrijfsoordeel 'voldoende' of 'onvoldoende' afgegeven over de naleving van de cao door het bedrijf over de periode van de controle.

4. De bedrijfsoordelen 'onvoldoende' worden door SFPB op de website van SFPB bekend gemaakt, zodra 60% van de werkgevers conform de nieuwe controlesystematiek zijn beoordeeld en een bedrijfsoordeel hebben gekregen. SFPB zal hierbij de zorgvuldigheid in acht nemen die in het maatschappelijk verkeer wordt betaamd hetgeen met zich meebrengt dat SFPB in beginsel niet onnodig de eer en goede naam van de bedrijven beschadigd.

Artikel 4 Gegevensverstrekking

1. Het aantonen dat de cao's getrouwelijk worden nageleefd moet onder meer blijken uit de door of namens werkgever gevoerde inzichtelijke en deugdelijke loon- en arbeidstijdenadministratie. Bij aanvang van de controle moeten in ieder geval onderstaande stukken volledig en sluitend klaarliggen:
   a. personeelslijst waarop de naam, functie, schaal en geboortedatum van elke werknemer is aangegeven, tevens aangeven of het een fulltimer, parttimer, een oproepkracht of inleenkracht betreft;
   b. arbeidsovereenkomsten;
   c. overzicht van stagiaires die gewerkt hebben in de onderzoeksperiode;
   d. verzamelloonstaat voorgaand kalenderjaar en verzamelloonstaat tot datum controle;
   e. facturen inleenkrachten en/of uitdraai van de grootboekrekening;
   f. betalingsbewijzen loon (batchbetalingen, bankafschriften of (ondertekende kwitanties);

g. de loonstroken (bij voorkeur hardcopy) over de voornoemde onderzoeksperiode van alle werknemers die in deze periode in dienst waren inclusief de loonspecificaties van het ingeleend personeel;
h. de registratie gewerkte diensten en diensttijden per loonperiode (roosters) inclusief (alle) wijzigingen op de roosters;
i. de registratie gewerkte uren per loonperiode;
j. overzicht van werknemers die ziek zijn geweest in de onderzoeksperiode;
k. overzicht van werknemers die gewerkt hebben op een feestdag;
l. specificatie uitbetaalde reiskosten-/reistijdenvergoeding;
m. registratie compensatieoverwerk;
n. verlofdagenregistratie;
o. De pensioengegevens van de werknemers waarvoor pensioen wordt afgedragen aan de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Particuliere Beveiliging.

2. De stukken in lid 1 betreft geen limitatieve opsomming en kunnen door SFPB ten behoeve van de controle worden uitgebreid.

3. Indien de in lid 1 en 2 bedoelde stukken niet volledig of sluitend klaar liggen, kan de controle worden verdaagd en kunnen er voor het vervolg van het onderzoek kosten in rekening worden gebracht. Jaarlijks stelt het bestuur van SFPB de hoogte van de door te berekenen kosten vast indien en voor zover daarin niet is voorzien in de fondsen-cao.

Artikel 5 Werkwijze

1. Selectie van te controleren bedrijven vindt in eerste instantie op een aselecte wijze plaats. In geen geval mag de keuze afhankelijk zijn van het feit of de werkgever al dan niet lid is van een werkgeversorganisatie. De keuze kan wel afhankelijk gesteld worden van het wel of niet verstrekken van informatie en, onder voorbehoud van uitermate grote zorgvuldigheid, van verkregen aanwijzingen dat de cao niet wordt nageleefd. In dat laatste geval zal het vermoeden van of de melding van niet naleven zijn gedocumenteerd.

2. Het SFPB controleert daarnaast op basis van een gegrond vermoeden van overtreding van de cao's. Van een gegrond vermoeden is sprake indien SFPB kennis neemt van signalen in de branche dat het bedrijf de bepalingen van de cao's overtreden en deze signalen concreet zijn onderbouwd.

3. De te controleren werkgevers zullen ruimschoots van tevoren telefonisch benaderd worden om een datum vast te stellen waarop de controle kan plaatsvinden. De datum en de plaats van het onderzoek worden schriftelijk bevestigd. In de bevestiging wordt aangegeven welke gegevens zullen worden onderzocht. De aangeschreven werkgevers dienen de te onderzoeken administratieve bescheiden, zoals genoemd in artikel 4 lid 1, op het bezoekadres voor controle beschikbaar te houden.

4. Het binnentreden, geschiedt alleen met instemming van de werkgever. Indien de werkgever geen toestemming geeft, zal de controle administratief afgewerkt worden. De werkgever stuurt hiervoor op verzoek alle stukken toe.

5. Indien een aangeschreven werkgever weigert medewerking te verlenen aan de controle op de naleving van de cao's, zal de werkgever schriftelijk in gebreke worden gesteld en zal SFPB het bestuur hiervan in kennis stellen. Daarnaast ontvangt de werkgever het bedrijfsoordeel 'onvoldoende'.

6. In beginsel binnen 4 weken nadat de onderzochte werkgever de gevraagde controledocumenten volledig heeft getoond ontvangt de werkgever een rapport, waarin is aangegeven of en zo ja, op welke onderdelen van de administratie omissies zijn geconstateerd. Tevens worden correcties en bewijsstukken van de correcties opgevraagd waarbij een termijn wordt gesteld waarbinnen de verbeteringen dienen te zijn uitgevoerd en de nabetalingen te zijn voldaan.
Bij niet-ernstige overtredingen dient herstel en nabetaling over de controleperiode (een jaar) plaats te vinden. Bij ernstige en zeer ernstige overtredingen moet er hersteld en nabetaald worden over de hele controleperiode tot het moment van de vorige controle (dus maximaal rond de drie jaar). Voor bedrijven die voor het eerst wordt gecontroleerd geldt bij ernstige en zeer ernstige overtredingen, herstel en betalingen over een periode van tenminste drie jaar.

7. Op het moment dat de rapportage naar aanleiding van de controle naar de werkgever wordt gezonden, wordt separaat het bedrijfsoordeel naar de werkgever gestuurd met vermelding van de kernbepaling waarop een ernstige of zeer ernstige overtreding is begaan. Vanaf dat moment krijgt de onderzochte werkgever 10 werkdagen de tijd om hierop schriftelijk en deugdelijk beargumen-

teerd te reageren alvorens het bedrijfsoordeel definitief wordt vastgesteld.

8. Nadien aangebrachte verbeteringen zijn niet van invloed op het bedrijfsoordeel omdat het bedrijfsoordeel de stand van de cao-naleving weergeeft op het moment van de uitgevoerde cao controle.

9. Het bedrijf waarop het bedrijfsoordeel betrekking heeft kan tegen een bedrijfsoordeel bezwaar maken bij de onafhankelijke bezwarencommissie. De bezwaarprocedure is opgenomen in bijlage 6.

10. De voor het toezien op de naleving van de cao's ontvangen bescheiden worden op verzoek binnen 4 weken na afronding van het onderzoek retour gezonden.

Artikel 6 Kosten controle

1. De kosten voor de reguliere controle zijn € 2.000,– en komen in beginsel voor rekening van SFPB.

2. In een aantal gevallen komen de kosten van € 2.000,– (exclusief btw) voor rekening van de onderneming, namelijk:
   a. voor het uitvoeren van een hercontrole bij een bedrijf dat een bedrijfsoordeel 'onvoldoende' kreeg, ongeacht of deze hercontrole op initiatief van het bedrijf of op initiatief van het SFPB wordt ingepland.
   b. Voor het afzeggen van een schriftelijk bevestigd controlebezoek. Als deze afzegging binnen dertig kalenderdagen tevoren plaatsvindt 50% van de kosten en bij afzegging binnen veertien kalenderdagen het volledige bedrag. Bij afzegging worden deze kosten in rekening gebracht per ingeplande controledag.

   De te dezer zake verkregen middelen worden toegevoegd aan de geldmiddelen van SFPB (als bedoeld in artikel 4 lid 1 van de Statuten SFPB) en besteed aan de bestedingsactiviteit aangegeven in artikel 3 sub I van de Statuten SFPB.

Artikel 7 Ingebrekestelling en schadevergoeding

1. Partijen bij de cao's dragen hun bevoegdheid tot het instellen van vorderingen als bedoeld in artikel 15 van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst en artikel 3, vierde lid, van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten met inachtneming van het gestelde in artikel 8 over aan SFPB voor zover het betreft de vorderingen ter zake van de schade, die zij zelf lijden.

2. Indien een werkgever na ingebrekestelling door of namens SFPB gedurende ten minste 14 dagen nalatig blijft de vanwege SFPB verzochte gegevens met betrekking tot de wijze waarop hij de cao naleeft te verstrekken, dan wel onjuiste gegevens verstrekt, is hij verplicht door dat enkele feit aan SFPB een forfaitaire schadevergoeding te betalen. SFPB kan besluiten geheel of gedeeltelijk af te zien van het innen van deze schadevergoeding indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven.

3. Indien een werkgever na ingebrekestelling door of namens SFPB gedurende ten minste 14 dagen volhardt bij het niet naleven van de cao op de in de ingebrekestelling vermelde punten, is hij onverminderd het gestelde onder 2 verplicht aan SFPB een door deze stichting te bepalen schadevergoeding te betalen. Bij het bepalen van de schadevergoeding wordt in ieder geval rekening gehouden met de aard, de omvang en de duur van de niet-naleving, alsmede met de loonsom van de onderneming van de betrokken werkgever. Daarnaast kan rekening gehouden worden met de mate waarin die werkgever alsnog achterstallige verplichtingen jegens zijn personeel nakomt dan wel zekerheid stelt voor een correcte naleving van de cao.

4. De ingebrekestelling overeenkomstig de leden 2 en 3 gebeurt schriftelijk, waarbij zowel de gronden als de omvang van de forfaitaire schadevergoeding worden vermeld.

5. SFPB handelt bij de toepassing van de leden 2 en 3 de vaststelling van de schadevergoeding daaronder begrepen overeenkomstig het in artikel 9 gestelde.

6. De door SFPB verkregen bedragen uit hoofde van toepassing van de leden 2 en 3, worden toegevoegd aan de geldmiddelen van SFPB.

Artikel 8 Instellen vordering

1. De bevoegdheid tot het instellen van een schadevergoedingsactie (zoals beschreven in artikel 7 lid 1) is in beginsel gedelegeerd aan SFPB.

2. Voordat SFPB een ingebrekestelling aan een bepaalde werkgever stuurt inzake een niet-naleving van materiële cao-bepalingen, stelt zij cao-partijen hiervan in kennis.

3. Elk der cao-partijen kan afzonderlijk binnen veertien dagen kenbaar maken dat zij ten aanzien van de betreffende onderneming zelf het recht op vordering van schadevergoeding wenst te hanteren, waardoor de delegatie als bedoeld in artikel 7 lid 1 ten aanzien van desbetreffende vordering vervalt voordat SFPB zelf de actie reeds in gang gezet heeft.

4. Als partijen niet binnen veertien dagen reageren, is SFPB nog steeds bevoegd de actie in te stellen, zonder dat partijen dat nog kunnen doorkruisen.

5. Indien één of meer van de partijen besluiten zelfstandig een vordering in te stellen, dienen zij SFPB te melden dat ten aanzien van de betreffende onderneming een actie wordt ingesteld, waardoor de delegatie als bedoeld in artikel 7 lid 1, ten aanzien van de desbetreffende vordering vervalt.

6. SFPB behoeft ten aanzien van het voornemen een ingebrekestelling te doen uitgaan ter zake van de verplichting van de onderneming om informatie te verschaffen niet vooraf melding te doen aan cao-partijen. De melding aan cao-partijen als bedoeld in lid 2 ziet aldus uitdrukkelijk op een vordering tot naleving van de materiële cao-bepalingen.

7. Bovenstaande laat onverlet de mogelijkheid van de individuele werknemer een vordering jegens de werkgever bij de daarbij bevoegde rechter in te dienen.

Artikel 9 Forfaitaire schadevergoeding

1. De forfaitaire schadevergoeding genoemd in artikel 7 lid 2 bedraagt wekelijks 1% van de loonsom van de werkgever, welke ten grondslag ligt aan de laatst vastgestelde SFPB-bijdrage en met een minimum van € 1.500.

2. Elke week dat de onderneming in gebreke blijft, loopt de schadevergoeding op met het bepaalde in lid 1.

3. De schadevergoeding als bedoeld in artikel 7 lid 3 wordt berekend op de wijze als hierboven onder lid 1 vermeld. Tot aanpassing van de schadevergoeding kan door SFPB worden besloten aan de hand van de factoren genoemd in artikel 7 lid 3, dit ter beoordeling van SFPB.

4. De schadevergoeding dient ter dekking van de kosten die SFPB maakt en de te dezer zake verkregen middelen worden toegevoegd aan de geldmiddelen van SFPB (als bedoeld in artikel 4 lid 1 van de Statuten SFPB), tot dekking van de kosten die SFPB moet maken als gevolg van haar toezichthoudende taak ten aanzien van de wijze waarop de cao wordt nageleefd. SFPB behoeft niet aan te tonen dat zij de schade in de omvang als door haar gevorderd ook daadwerkelijk heeft geleden.

Artikel 10 Geheimhouding

Ten aanzien van in dossiers opgeslagen informatie is SFPB verplicht tot geheimhouding.

Artikel 11 Hardheidsclausule

In de gevallen, waarin de toepassing van dit reglement tot onvoorziene onbillijkheden leidt, kan het bestuur een beslissing nemen in afwijking van de bepalingen in dit reglement.

BIJLAGE 4 FONDS-CAO

Handelswijze vertrouwenspersoon

Wetgeving

In het kader van het algemene arbeidsomstandighedenbeleid moet de werkgever beleid voeren dat gericht is op voorkoming en als dat niet mogelijk is beperking van de psychosociale arbeidsbelasting (Arbowet artikel 3.2). Hieronder worden begrepen seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en discriminatie. De wet schrijft niet tot in detail voor hoe dat beleid vorm moet krijgen, maar stelt in het algemeen dat de ‘stand van de wetenschap en de professionele dienstverlening’ daarvoor als leidraad moet dienen. Op brancheniveau hebben de werkgevers en werknemers in de Arbocatalogus uitge-

werkt hoe zij in de beveiligingsbranche – gelet op de specifieke risico's – beleid tegen ongewenste omgangsvormen hebben beschreven.

Taak

De centrale branche vertrouwenspersoon heeft tot taak:
1. de Centrale Branche Vertrouwenspersoon staat melders van ongewenste omgangsvormen bij in de vorm van opvang en begeleiding bij ongewenste omgangsvormen;
2. zij onderzoekt samen met de melder welke stappen kunnen worden ondernomen om de problemen op een zo laagdrempelig mogelijke wijze op te lossen. Hierbij is de wens van de melder het uitgangspunt;
3. zij neemt maatregelen om op korte termijn de (leef)/werksituatie van de melder te verbeteren, gericht op het stoppen van de ongewenste omgangsvormen. Indien naar mening van de vertrouwenspersoon de inhoud van de klacht daartoe aanleiding geeft meldt de vertrouwenspersoon de klacht aan het bevoegd gezag;
4. houdt een anonieme registratie bij (o.a. aantallen, aard van de klachten, afwikkeling) op grond waarvan gegevens kunnen worden verstrekt ten behoeve van een jaarverslag en kerngetallen.

Bij een substantieel aantal melders betekent het dat zij behoefte hebben aan een luisterend oor, dat zij serieus willen worden genomen en dat zij erkenning willen hebben voor hetgeen waarvoor zij contact opnemen.

Bevoegdheden

1. De vertrouwenspersoon van de bedrijfstak zal aan het begin van het gesprek haar taken en bevoegdheden bespreken, zodat het voor partijen duidelijk is wat van de externe vertrouwenspersoon verwacht mag worden. Indien een gesprek geen oplossing biedt zal de externe vertrouwenspersoon de melder begeleiden bij een volgende stap. De vertrouwenspersoon zal onderzoeken of bemiddeling de geëigende weg is voor een oplossing;
2. De vertrouwenspersoon van de bedrijfstak heeft een voorlichtende en signalerende taak en is verplicht tot een strikt vertrouwelijke behandeling van de haar/hem toevertrouwde gegevens. Ook dient zij/hij hierbij de anonimiteit van de desbetreffende werkgever/werknemer/ vertrouwenspersoon te waarborgen.
3. De vertrouwenspersoon van de bedrijfstak verricht geen handeling ter uitvoering van zijn/haar taak dan met instemming van de betrokken de melder (werkgever en/of werknemer).

Ontvankelijk

De klacht wordt niet ontvankelijk verklaard indien zij betrekking heeft op een gedraging:
1. waarover door de melder reeds eerder een klacht is ingediend die met inachtneming van deze regeling is afgedaan;
2. die langer dan zes maanden voor indiening van de klacht heeft plaatsgevonden, tenzij er sprake is van feiten of omstandigheden op grond waarvan van de melder redelijkerwijs niet verlangd kon worden de klacht binnen de gestelde termijn in te dienen.
3. die anderszins door het instellen van een procedure aan het oordeel van een rechtelijke instantie kon of had kunnen worden onderworpen;
4. zolang ter zake daarvan een opsporingsonderzoek op bevel van de officier van justitie of een vervolging gaande is, dan wel indien de gedraging deel uitmaakt van de opsporing of vervolging van een strafbaar feit en ter zake van dat feit een opsporing of vervolging gaande is.
5. als de klacht anoniem wordt ingediend en/ of de aangeklaagde niet genoemd wordt.

BIJLAGE 5 FONDS-CAO

REGLEMENT DISPENSATIEVERZOEK (UITWERKING ARTIKEL 2 LID 2)

1. Het verzoek wordt door de betreffende werkgever (hierna te noemen: de indiener) schriftelijk ingediend bij het secretariaat van het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging, Postbus 556, 2501 CN Den Haag.
2. Het verzoek omvat tenminste:
   – de bepaling(-en) waarop het verzoek zich richt;
   – een beknopt overzicht van feiten en argumenten waarom dispensatie zou moeten worden verleend.
3. De secretaris van het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging stuurt de indiener een ontvangstbeves-

tiging en vermeldt daarin tevens wanneer het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging het verzoek behandelen.
4. In beginsel behandelt het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging verzoeken in de eerstvolgende reguliere vergadering van het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging. Indien het verzoek een spoedeisend karakter heeft kan de secretaris van het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging, na consultatie van de voorzitter en vicevoorzitter, op verzoek van de indiener besluiten het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging te vragen het verzoek eerder (eventueel via een schriftelijke ronde) te behandelen.
5. Indien (de secretaris van) het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging dat nodig acht, kan worden besloten tot het vragen van een nadere schriftelijke reactie.
6. Het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging kan besluiten tot het houden van een hoorzitting. Indiener kan zich bij de hoorzitting laten bijstaan door deskundigen evenals zich laten vertegenwoordigen door een gemachtigde. Indien een partij zich wil laten bijstaan of vertegenwoordigen, stelt zij de secretaris van het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging tenminste 7 dagen voor de zitting daarvan schriftelijk op de hoogte. Kosten voortvloeiend uit de vertegenwoordiging door derden zijn voor de indiener.
7. Het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging kan besluiten om, indien gewenst, deskundigen op te roepen om te raadplegen en te horen.
8. Indien het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging van mening is dat het geen verzoek betreft zoals genoemd in artikel 108 lid 2 van de cao PB, wordt het verzoek niet ontvankelijk verklaard.
9. Het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging doet uitspraak binnen 8 weken nadat het verzoek aan de secretaris van het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging is voorgelegd. Als een nadere schriftelijke reactie wordt gevraagd of een hoorzitting wordt gepland kan het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging besluiten om de beslissingstermijn met 2 x 2 weken te verlengen.
10. Uiterlijk 2 weken na behandeling van het verzoek door het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging informeert de secretaris van het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging de indiener en het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging over het besluit. Dit geschiedt schriftelijk per aangetekend schrijven. Het besluit bevat de motieven die tot de uitspraak hebben geleid.

BIJLAGE 6 FONDS-CAO

REGLEMENT BEZWAARPROCEDURE

Artikel 1 Bezwaarcommissie

Er bestaat een Bezwaarcommissie binnen het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging. De commissie oordeelt, op verzoek van betrokken partijen, over een ingediend bezwaar over het bedrijfsoordeel zoals genoemd in artikel 3 van het controlereglement in het kader van een onderzoek naar de naleving van de cao's.

Artikel 2 Samenstelling commissie

1. De commissie bestaat uit één lid namens de werkgeversorganisatie, één lid namens de werknemersorganisaties en één onafhankelijk voorzitter. De commissie wordt ondersteund door een secretaris.

2. De leden worden na voordracht door respectievelijk werkgevers- of werknemerszijde benoemd door het SFPB-bestuur.

3. De voorzitter wordt benoemd door het SFPB-bestuur.

4. Op dezelfde wijze als onder lid 2 en 3 kan per functie een vervanger worden benoemd.

5. Leden van het SFPB-bestuur kunnen niet lid zijn van de commissie.

Artikel 3 Indienen van een bezwaar

1. Een bezwaar kan worden ingediend door het bedrijf waarop het bedrijfsoordeel betrekking heeft.

2. De commissie is niet bevoegd in een bezwaar betreffende een voorgenomen bedrijfsoordeel.

3. De termijn voor het indienen van een bezwaar bedraagt 4 weken na de dagtekening van de schriftelijke bekendmaking van het bedrijfsoordeel aan het bedrijf.

4. Het bezwaar wordt schriftelijk ingediend bij Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging, p/a Bezwaarcommissie SFPB, Postbus 556, 2501 CN Den Haag en via info@beveiligingsbranche.nl.

5. Het bezwaar bevat een beknopt overzicht van feiten en een beargumenteerde omschrijving van de beslissing die het bedrijf wenst.

6. De commissie neemt het bezwaar pas in behandeling als een bedrag van € 1.400 (exclusief btw) aan behandelingskosten is betaald door het bedrijf aan het SFPB. Als het bezwaar gegrond wordt verklaard dan wordt het bedrag aan het bedrijf gerestitueerd.

7. Het bedrijf moet uiterlijk 8 weken na de dagtekening van de schriftelijke bekendmaking van het bedrijfsoordeel de behandelingskosten uit het vorige lid betaald hebben. De wijze van betalen is terug te vinden op de website van het SFPB.

Artikel 4 Werkwijze commissie

1. De secretaris stuurt een ontvangstbevestiging naar het bedrijf en een kopie van het bezwaar naar het SFPB-bestuur. Het SFPB-bestuur wordt in de gelegenheid gesteld om binnen 2 weken nadat het bezwaar aan haar is voorgelegd te reageren op het bezwaar.

2. De secretaris stelt tevens de commissie op de hoogte van het bezwaar. De leden, voorzitter en plaatsvervangers zijn gehouden geheimhouding te bewaren ten aanzien van al datgene wat hen uit hoofde van het lidmaatschap ter kennis komt. Een lid of plaatsvervangend lid van de commissie dat rechtstreeks bemoeienis heeft of heeft gehad met het voorliggende bezwaar mag aan de behandeling daarvan niet deelnemen.

3. Indien de commissie dat nodig acht, kan zij besluiten tot het vragen van een nadere schriftelijke reactie.

4. De voorzitter kan besluiten tot het houden van een hoorzitting. Ieder der partijen kan zich bij de hoorzitting laten bijstaan door getuigen, deskundigen evenals zich laten vertegenwoordigen door een gemachtigde. Indien een partij zich wil laten bijstaan of vertegenwoordigen, stelt zij de secretaris ten minste zeven dagen voor de zitting daarvan schriftelijk op de hoogte. Kosten voortvloeiend uit de vertegenwoordiging door derden zijn in beginsel voor de respectievelijke partijen.

5. Aantoonbaar gemaakte juridische kosten komen in aanmerking voor vergoeding van maximaal € 1.250,– (inclusief btw). Dit geldt alleen als het bezwaar gegrond wordt verklaard.

6. De voorzitter kan indien gewenst getuigen en/of deskundigen raadplegen of oproepen.

7. De commissie beslist over het geschil zonder nadere schriftelijke reactie of hoorzitting, binnen 6 weken na dagtekening van het ontvangst van het bezwaarschrift. Als een nadere schriftelijke reactie wordt gevraagd of een hoorzitting wordt ingepland gaat de beslistermijn van 6 weken lopen na het verstrijken van de termijn voor het indienen van de nadere schriftelijke reactie, dan wel vanaf de datum van de hoorzitting. In het belang van de zaak kan de commissie de beslissingstermijn met twee keer 2 weken verlengen.

8. De commissie verklaart het bezwaar gegrond, (gedeeltelijk) ongegrond of niet-ontvankelijk. De commissie besluit tot niet-ontvankelijkheid als:
   a. Het bezwaar niet ziet op een definitief bedrijfsoordeel zoals genoemd in artikel 3 van het controlereglement.
   b. Het bezwaar niet is ingediend door het bedrijf waarop het bedrijfsoordeel betrekking heeft.
   c. Het bezwaar of betaling niet tijdig conform artikel 3 van dit reglement heeft plaatsgevonden.

9. De commissie doet een bindende uitspraak door middel van een gemotiveerd besluit. Er vindt geen verslaglegging plaats. Besluiten worden genomen bij meerderheid van stemmen. Elk lid heeft één stem.

10. Nadat de commissie een beslissing heeft genomen deelt de secretaris de uitspraak binnen 2 weken aan partijen.

Artikel 5 Overig

1. In situaties waarin dit reglement niet voorziet beslist de voorzitter.

2. De bezwaarprocedure laat onverlet dat het bedrijf het bezwaar alsnog aan de bevoegde rechter voorlegt.

Dictum II
De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 30 juni 2031.

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.
Voor gewijzigde wet- en regelgeving door de inwerkingtreding van de Wet invoering minimumuurloon per 1 januari 2024 geldt ook dat bij strijdigheid genoemde gewijzigde wet- en regelgeving prevaleert zoals de regelen in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. Dit betekent onder andere dat indien de salarisbedragen lager zijn dan het wettelijk minimum(uur)loon, de wettelijke bedragen van toepassing zijn en dat in de loonopgave ook melding gemaakt moet worden van het voor desbetreffende werknemer van toepassing zijnde minimumuurloon.

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
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 juli 2031 en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 29 september 2026

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