

The logo for MITT, featuring the word "MITT" in a bold, blue, sans-serif font. To the right of the text is a stylized orange wave graphic that starts above the 'M' and ends above the 'T'.

# CAO SAVAMITT

aanvullende voorzieningen bij arbeidsongeschiktheid  
voor de mode-, interieur-, tapijt- en textielindustrie

2020-2022



MODINT.



cnv Vakmensen

De Unie

# Colofon



**Vereniging MODINT**

Postbus 762  
3700 AT Zeist  
Telefoon: 088-8100900  
E-mail: [info@modint.nl](mailto:info@modint.nl)  
Website: [www.modint.nl](http://www.modint.nl)



**FNV**

Postbus 9208  
3506 GE Utrecht  
Telefoon: 030-2738000  
E-mail: [info@fnv.nl](mailto:info@fnv.nl)  
Website: [www.fnv.nl](http://www.fnv.nl)



**CNV Vakmensen**

Postbus 2525  
3500 GM Utrecht  
Telefoon: 030-7511007  
E-mail: [cnvinfo@cnv.nl](mailto:cnvinfo@cnv.nl)  
Website: [www.cnvvakmensen.nl](http://www.cnvvakmensen.nl)



**De Unie**

Multatulilaan 12  
4103 NM Culemborg  
Telefoon: 0345-851851  
E-mail: [info@unie.nl](mailto:info@unie.nl)  
Website: [www.unie.nl](http://www.unie.nl)

# Inhoudsopgave

<b>Partijen en looptijd</b>		<b>4</b>
<b>Werkings sfeer en duur</b>		<b>5</b>
Artikel 1	Werkings sfeer en duur	5
Artikel 2	Definities	5
Artikel 3	WGA Hiaatverzekering Uitgebreid	7
Artikel 4	Uitvoering	8
Artikel 5	Financiering	8
Artikel 6	Voorwaarden voor aanspraak op uitkering	8
Artikel 7	Dispensatie	8
Artikel 8	Beroep	9
Artikel 9	Schadevergoeding	9
Artikel 10	Hardheidsclausule	9
Artikel 11	Looptijd	9
<b>Bijlage I</b>	<b>Reglement dispensatie</b>	<b>10</b>
Artikel 1	Definities	10
Artikel 2	Bevoegdheid	10
Artikel 3	Gronden voor dispensatie van een werkgever	10
Artikel 4	Grond voor dispensatie van een werknemer	11
Artikel 5	Procedure bij dispensatie van een werkgever	11
Artikel 6	Procedure bij dispensatie van een werknemer	12
Artikel 7	Voorwaarden	13
Artikel 8	Besluit op het dispensatieverzoek	13
Artikel 9	Intrekking van een verleende dispensatie	13
<b>Bijlage II</b>	<b>Reglement 2020 (SAVAMITT reglement)</b>	<b>14</b>
Artikel 1	Begripsbepalingen	14
Artikel 2	Risicobeperking en financiering	15
Artikel 3	Voorwaarden voor aanspraken op de verzekeringen	15
Artikel 4	Hoogte en duur SAVAMITT-uitkering	16
Artikel 5	Betaling SAVAMITT-uitkering	16
Artikel 6	Einde van de SAVAMITT-uitkering	16
Artikel 7	Onvoorziene gevallen	16
Artikel 8	Inwerkingtreding	16
<b>Bijlage III</b>	<b>Statuten</b>	<b>17</b>
Artikel 1	Naam en zetel	17
Artikel 2	Doel	17
Artikel 3	Vrijwillige deelname	17
Artikel 4	Duur	17
Artikel 5	Geldmiddelen	18
Artikel 6	Bestuur	18
Artikel 7	Bevoegdheden bestuur	18
Artikel 8	Bureau	19
Artikel 9	Commissies	19
Artikel 10	Vergaderingen	19
Artikel 11	Besluitvorming	19
Artikel 12	Boekjaar/begroting	20
Artikel 13	Rekening, verantwoording en jaarstukken	20
Artikel 14	Beheer geldmiddelen	21
Artikel 15	Reglementen	21
Artikel 16	Wijziging van de statuten en ontbinding van de stichting	21
Artikel 17	Inwerkingtreding van reglementen- en statutenwijzigingen	21
Artikel 18	Inschrijving in het stichtingenregister	22
Artikel 19	Slotbepaling	22

# Partijen en looptijd

## Collectieve arbeidsovereenkomst inzake aanvullende voorzieningen bij arbeidsongeschiktheid voor de mode-, interieur-, tapijt- en textielindustrie

1-1-2020 tot en met 31-12-2022

Tussen de:

1. **vereniging MODINT**, ondernemersorganisatie voor mode, interieur, tapijt en textiel;  
als partij ter ene zijde,
- en
1. **FNV**, te Utrecht
2. **CNV Vakmensen**, te Utrecht
3. **De Unie**, vakbond voor industrie en dienstverlening, te Culemborg  
als partijen ter andere zijde,

is de volgende Collectieve Arbeidsovereenkomst (cao) aangegaan voor de periode 1 januari 2020 tot en met 31 december 2022.

# Werkingsfeer en duur

## Artikel 1

### Werkingsfeer en duur

1. Deze overeenkomst geldt voor de werkgevers en werknemers in de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie.
2. Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2020 en geldt tot en met 31 december 2022. Daarmee heeft deze cao nadrukkelijk een tijdelijk karakter en zijn de rechten op uitkeringen die aan deze cao kunnen worden ontleend strikt voorwaardelijk.
3. Tegen het einde van de periode die in het tweede lid wordt genoemd, treden partijen bij deze overeenkomst opnieuw in overleg over een verlenging of hernieuwing van deze overeenkomst na het einde van die periode.

## Artikel 2

### Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

#### 1. Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie

In Nederland gevestigde ondernemingen of gedeelten van ondernemingen, die één of meer van de in de leden A en B genoemde activiteiten uitoefenen of doen uitoefenen behoren tot de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie.

##### A. Onder Tapijt- en Textielindustrie moet worden verstaan:

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 afvalfen ten behoeve van hergebruik (recycling);
6. het bewerken en/of laten bewerken van kapok en ander vezelmateriaal.

##### B. Onder Mode- en Interieurindustrie moet worden verstaan:

- het maken en/of laten maken en/of
- het verwerken en/of bewerken dan wel
- laten verwerken en/of bewerken van kleding, kledingaccessoires of andere textielgoederen tot een gebruiksvoorwerp of verbruiksvoorwerp of een halffabricaat daarvan.

Van maken en/of laten maken en/of ver- en/of bewerken dan wel laten ver- en/of bewerken is sprake als een onderneming één of meer van de fasen van ontwerp tot en met verzendklaar maken van:

- kleding, en/of
- kledingaccessoires, en/of
- andere textielstukgoederen

uitvoert en/of in zijn opdracht door derden laat uitvoeren.

Hieronder valt ook alles wat deze textielgoederen vervangt, zoals bijvoorbeeld: gerubberd doek, plastic, leder en bont.

#### Uitzonderingen

Uitgezonderd zijn de ondernemingen die:

1. vallen onder de detailhandel en die alleen de in de detailhandel gebruikelijke bewerkingen uitvoeren;

2. in hoofdzaak eindproducten maken, waarvan de verwerkte textielgoederen geen hoofdbestanddeel uitmaken, zoals schoen-, matras- en meubelfabrieken. Dit geldt ook voor alles wat deze verwerkte textielgoederen vervangt, zoals bijvoorbeeld: gerubberd doek, plastic, leder en bont;
3. in hoofdzaak producten maken waarop de cao voor de schoen- en lederwarenindustrie of de cao voor zeilmakerijen, dekkledenvervaardiging, dekkledenverhuur, sloopstuigerijen en de scheepsbenodigdheden-handel, afgekort "SZS", van toepassing is;
4. in hoofdzaak maatkleding maken.

**2. Werkgever**

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

**3. Werknemer**

a. Ieder, 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. Ieder, 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;

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 3****WGA Hiaatverzekering Uitgebreid**

1. Ten behoeve van werknemers die op of na 1 januari 2014 arbeidsongeschikt zijn geworden, en die bij voortdurend van de arbeidsongeschiktheid vanaf 1 januari 2016 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 Achmea Schadeverzekeringen N.V., handelend onder de naam Centraal Beheer.
2. Cao-partijen hebben met verzekeraar Achmea Schadeverzekeringen N.V, handelend onder de naam Centraal Beheer, ten behoeve van werknemers en werkgevers een overeenkomst gesloten, gericht op een uitgebreide collectieve dekking van het WGA-hiaat.
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 verdien capaciteit wordt de zgn. bruto SAVAMITT-uitkering als volgt berekend:  $75\% * \{ \text{gemaximeerde oude loon} - (\text{nieuwe loon} * (\text{WIA-loon} / \text{ongemaximeerde oude loon}) \}$  – wettelijke WGA-uitkering – wettelijke WW-uitkering.
  - b. Bij benutting van minder dan 50% van de resterende verdien capaciteit wordt de zgn. bruto SAVAMITT-uitkering als volgt berekend:  $70\% * \{ \text{gemaximeerde oude loon} - (\text{nieuwe loon} * (\text{WIA-loon} / \text{ongemaximeerde oude loon}) \}$  – wettelijke WGA-uitkering – wettelijke WW-uitkering.
  - c. Bij 80% of meer arbeidsongeschiktheid wordt de zgn bruto SAVAMITT-uitkering als volgt berekend:  $75\% * \text{gemaximeerde oude loon} - \text{wettelijke WGA-uitkering} - \text{wettelijke WW-uitkering}$ .
4. Onder het oude loon wordt verstaan het laatstverdiende loon vóór ingang arbeidsongeschiktheid (eerste ziekte dag). Voor zover dit laatstverdiende loon niet uitgaat boven het maximum dagloon, bedoeld in artikel 13, eerste lid, WIA (1-1-2020 €57.232) is sprake van gemaximeerd oud loon.
5. 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. Deze verzekering hoeft niet te worden aangeboden aan werknemers vanaf het tijdstip van twee jaar voordat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd (gemaximeerd op 68 jaar) bereikt.
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 afstand heeft gedaan van zijn rechten uit deze verzekering.

#### Artikel 4

##### Uitvoering

1. De uitvoering van deze cao geschiedt volgens de statuten van SAVAMITT en het SAVAMITT-reglement genoemd in artikel 2, onder 9, 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 diens administrateur 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 5

##### 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 2020 vastgesteld op 0,420% 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 2020 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 maandelijks af te dragen aan Achmea Schadeverzekeringen N.V., handelend onder de naam Centraal Beheer. De werknemer heeft, na inhouding van de premie op zijn loon, minimaal recht op betaling van het voor hem geldende wettelijk minimumloon.

#### Artikel 6

##### 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 Achmea Schadeverzekeringen N.V., handelend onder de naam Centraal Beheer.

#### Artikel 7

##### 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 8**

##### **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 9**

##### **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 vo-rige 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 10**

##### **Hardheidsclausule**

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

#### **Artikel 11**

##### **Looptijd**

Deze cao is aangegaan voor de periode van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2022. De cao eindigt van rechtswege zonder dat daartoe enige opzegging is vereist. Deze cao komt in de plaats van en volgt op de cao inzake Aanvullende Voorzieningen bij Arbeidsongeschiktheid voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie 2019.

## BIJLAGE I

# 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. Centraal Beheer**  
Achmea Schadeverzekeringen N.V., handelend onder de naam Centraal Beheer.
- 5. Dispensatieverzoek**  
Een verzoek van een werkgever of werknemer tot dispensatie van een of meer bepalingen van de cao.
- 6. Reglement**  
Dit reglement dispensatie.
- 7. SAVAMITT**  
De Stichting Aanvullende Voorzieningen bij Arbeidsongeschiktheid Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie te Zeist.
- 8. Werkgever**  
De werkgever als bedoeld in de cao.
- 9. 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 bruto-loon 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 Centraal Beheer, maar kan korter zijn indien het bestuur dat bepaalt. Indien sprake is van een dispensatie van een werknemer op grond van artikel 3 sub a en de verzekeringsovereenkomst van de werkgever eindigt voordat de overeenkomst tussen SAVAMITT en Centraal Beheer 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 intrekkingverzoek.

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 intrekkingbesluit.

## BIJLAGE II

# Reglement 2020

### 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 Arbeids-ongeschiktheid voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- of Textielindustrie.

**b. Werknemer**

De werknemer in de zin van de cao inzake Aanvullende Voorzieningen bij Arbeids-ongeschiktheid 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 inkoopsum verschuldigd zijn op basis van het arbeidsongeschiktheidsrisico van de onderneming.
3. Tot 2023 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 2022 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 Achmea Schadeverzekeringen N.V., handelend onder de naam Centraal Beheer.
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, binnen-landse 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 gedeponerd. 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 Achmea Schadeverzekeringen N.V., handelend onder de naam Centraal Beheer.

#### **Artikel 7**

##### **Onvoorziene gevallen**

In onvoorziene gevallen beslist het bestuur van SAVAMITT.

#### **Artikel 8**

##### **Inwerkingtreding**

Dit (gewijzigde) reglement treedt in werking op 1 januari 2020.



## BIJLAGE III

# 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 voortdoring van de arbeidsongeschiktheid in aanmerking komen voor een WGA-uitkering (WGA = Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) in de zin van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), alsmede 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 3

##### Vrijwillige deelname

Het bestuur is bevoegd - te zijner beoordeling en onder nader te stellen voorwaarden - een werkgever op diens schriftelijk verzoek vrijwillig te laten deelnemen aan de collectieve verzekering als bedoeld in artikel 2, onder 1 en 2.

Tevens is het bestuur bevoegd - te zijner beoordeling en onder nader te stellen voorwaarden - een directeur/groootaandeelhouder alsmede zijn/haar echtgeno(o)t(e) en familieleden, die vrijwillig verzekerd zijn voor de WAO of de WIA bij de UWV, op hun schriftelijk verzoek vrijwillig te laten deelnemen aan de collectieve verzekering als bedoeld in artikel 2, onder 1 en 2.

#### 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.



