



KADERSTATUUT FNV

Goedgekeurd door de vergadering
van Afgevaardigden van
Directe Sectorale Afdelingen

DECEMBER 2025



FNV Kaderportaal

Wil je op de hoogte blijven van het laatste nieuws, informatie én toepassingen die je kunt gebruiken in jouw kaderwerk? Ga dan naar het

Deze pdf is interactief. Door de klikbare inhoudsopgave kom je direct op de pagina of het artikel van je keuze. Via de 'thuis-knop' keer je weer terug naar de inhoudsopgave. Je kan natuurlijk ook gebruik maken van de standaard interface van je pdf reader.

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD KADERSTATUUT	5
DEEL 1 KADERSTATUUT	6
1.1 Inleiding	6
1.2 Missie	6
1.3 Uitgangspunten kaderorganisatie	7
Activerend vakbondswerk	7
1.4 Rechten van kaderleden	7
1. Recht op informatie	7
2. Recht op ondersteuning en opleiding	7
3. Recht op een goede start	8
4. Recht op begeleiding	8
5. Recht op scholing	8
6. Recht op advies	8
7. Recht op faciliteiten	8
8. Respectering bevoegdheden kaderlid	8
9. Recht op bescherming van de privacy indien het functioneren als kaderlid ter discussie wordt gesteld	8
10. Recht op facilitaire ondersteuning bij het vakbondswerk	9
11. Recht op goede arbeidsomstandigheden bij het kaderwerk	9
12. Recht op waardering voor het kaderwerk	9
13. Risicodekking	9
14. Ongevallenverzekering	9
15. Materiële schade	9
16. Financiële schade voor derden/aansprakelijkheid	10
17. Mensenwerk	10
18. Rechten komen niet tot hun recht	10
1.5 Plichten van kaderleden	10
1. Lid zijn van de bond	10
2. De doelstellingen van de bond onderschrijven	10
3. Gedragscode tegen discriminatie, seksuele intimidatie en ongewenst gedrag onderschrijven en daar naar handelen	10
5. Verantwoording afleggen op bestemde plaatsen	11
6. Gebruik maken van de ondersteuning die de bond u biedt	11
7. Samenwerken met leden, kaderleden en bestuurders of medewerkers van de bond	11
8. Garanderen van de privacy van de leden	11
9. Afdracht van vacatiegeld	11
1.6 Eisen aan FNV	11
DEEL 3 KADERSTATUUT	13
3.1 Registratie kaderleden en stopzetting kaderwerk	13
Opname in het kader- of vrijwilligersregister	13
Hoe wordt men kaderlid of vakbondsvrijwilliger	13
Ontheffing uit de functie of stopzetting van inzet voor activiteiten	13
3.2 Klachtenregeling verenigingszaken	13
1. Voorfase	14
2. Algemeen bestuur	14
3. Klachtencommissie verenigingszaken	14

3.3 Financiële regeling vergoeding kaderleden fnv	16
1. Algemene regeling vergoedingen	16
2. Aanvullende bepalingen	19
3. Indexaties/verhogingen	19
3.4 Reglement vacatiegelden	19
3.5 Collectieve ongevallenverzekeringen voor kaderleden	19
3.6 Aansprakelijkheidsregeling voor kaderleden	19
3.7 Tegemoetkomingsregeling bij schade voor kaderleden	20
3.8 Overige regelingen	20

BIJLAGEN

BIJLAGE 1	22
Artikel 1 - definities	22
Artikel 2 - algemene bepalingen	24
Artikel 3 - persoonlijk ongeval	26

CLAUSULEBLAD TERRORISMEDEKKING	30
1. Begripsomschrijvingen	30
2. Begrenzing van de dekking voor het terrorismerisico	31
3. Uitkeringsprotocol nht	31

VOORWOORD KADERSTATUUT

Voor u ligt het kaderstatuut. In het kaderstatuut worden de meeste rechten en plichten van kaderleden genoemd. Het kaderstatuut is opgebouwd in drie delen.

1. Een beschrijving van de visie op kaderwerk. De beschrijving van de algemene rechten en plichten van kaderleden. Activiteitenbeschrijvingen met bijbehorende competentiebeschrijving. Een format voor de beschrijving van activiteiten.
2. De activiteiten worden later per sector/netwerk ingevuld. Het opstellen van dit gedeelte van het kaderstatuut gebeurt in 2015 in samenwerking met de commissie Kaderwerk en Kaderleden van het Ledenparlement. Deel 2 wordt later ingevuld door de sectoren en de netwerken, afhankelijk van de activiteiten die daar nodig zijn.
3. Reglementen die van toepassing zijn op kaderwerk. Bijvoorbeeld rondom declaraties, ongewenst gedrag, geschillen, verzekeringen, privacy, etc.

DEEL 1 KADERSTATUUT

1.1 INLEIDING

FNV is een vereniging. Net als andere verenigingen heeft de bond een aantal doelstellingen. Deze staan omschreven in de Statuten.

Dagelijks is een grote groep mensen in de weer om die doelstellingen te realiseren. Behalve de betaalde medewerkers en bestuurders, in dienst van de bond, zijn dat de ongeveer 20.000 kaderleden en vrijwilligers, twee verwante begrippen die door elkaar heen gebruikt worden. Kaderleden zijn volgens de Statuten leden van de bond die, al dan niet in FNVverband, voor, in of namens de bond vrijwillig activiteiten uitvoeren. Waar we in dit stuk spreken over het kaderlid wordt ook de vrijwilliger bedoeld, zowel man als vrouw. Een vereniging waar duizenden kaderleden actief zijn moet de zaken goed regelen, zodat ieder kaderlid weet waar hij aan toe is en op een goede manier kan functioneren. Het kaderstatuut is bedoeld om duidelijk te maken wat de bond van het kaderlid verwacht, maar ook wat het kaderlid van de bond mag verwachten. Het is belangrijk dat de bond kan garanderen dat er goede kwaliteit wordt geleverd door zijn werknemers en kaderleden. Alleen dan kan de bond zijn positie behouden en versterken en zijn doelstellingen realiseren. En dat kan het beste met goed geïnformeerde en gemotiveerde kaderleden.

1.2 MISSIE

De FNV-vereniging stelt zich ten doel het in stand houden en uitbouwen van een democratische samenleving, in welke de vrijheid van onderhandelen van de vakbeweging van werkenden en niet-werkenden is gewaarborgd. De FNV-vereniging wil in het algemeen de materiële en immateriële belangen behartigen van werkenden en niet-werkenden. De FNV-vereniging behartigt in het bijzonder de belangen van haar leden, georganiseerd in sectorale afdelingen en netwerken. Ter verwezenlijking van haar doelstellingen ziet de FNV-vereniging het als haar taak, het navolgende te bevorderen:

- a. democratisering van het maatschappelijk leven in al zijn onderdelen en op elk niveau, zodat iedere uitoefening van macht is gebonden aan verantwoordingsplicht tegenover de betrokkenen;
- b. zeggenschap van werknemers over de ondernemingen en instellingen waarvan zij deel uitmaken, met inachtneming van de grenzen die de samenleving moet stellen aan het doen en laten van ondernemingen en instellingen;
- c. het recht van een ieder op maatschappelijke participatie;
- d. het recht van een ieder op zinvolle betaalde arbeid die zoveel mogelijk aansluit op ieders persoonlijke belangstelling en capaciteiten;
- e. arbeidsomstandigheden die getuigen van respect voor de menselijke waardigheid;
- f. een rechtvaardige verdeling van inkomens en vermogens;
- g. sociale zekerheid voor allen, ter waarborging van een menswaardig bestaan;
- h. onderwijs, scholing en vorming voor een ieder, met het oog op een volwaardig persoonlijk en maatschappelijk functioneren;
- i. het recht van vrijheid van meningsuiting en het recht op informatie;
- j. een maatschappelijk verantwoorde en zinvolle productie van en voorziening met goederen en diensten;
- k. een verantwoorde omgang met de natuurlijke hulpbronnen en de natuurlijke omgeving, in het besef van hun kwetsbaarheid en eindigheid;
- l. het recht van een ieder op een geestelijk en lichamelijk gezond woon- en leefklimaat.

De FNV-vereniging streeft naar een internationale democratische samenleving die zich kenmerkt door welzijn voor allen, een rechtvaardige verdeling van arbeid, welvaart en macht, spreiding van kennis en door een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de handhaving van de vrede. De FNV-vereniging gaat uit van solidariteit met de ontwikkelingslanden en aanvaardt - met inachtneming van de door haar geformuleerde nationale doelstellingen - de daaruit voortvloeiende verplichtingen. De FNV-vereniging stelt zich achter een sociaal en democratisch Europa. De FNV-vereniging zal haar ambities en doelstellingen realiseren langs wettige en democratische weg. De FNV-vereniging hanteert diversiteit, pluriformiteit en representativiteit als basis principes bij de samenstelling van alle organen en andere werkverbanden, bij beleid, werkwijze en besluitvorming.

1.3 UITGANGSPUNTEN KADERORGANISATIE

Een samenleving is constant in beweging: de mens beweegt mee met deze veranderende samenleving. Op maatschappelijk vlak en op sociaal vlak ontstaan trends en bewegingen, die door de mens worden opgenomen en geïntegreerd in hun dagelijks bestaan. De kader- of vrijwilligersorganisatie vertegenwoordigt de vakbeweging op de lokale werkvloer en in de lokale en regionale omgeving. Ook deze kader- of vrijwilligersorganisatie is in transitie. Door mee te gaan in de dynamiek van het leven, richt deze kader- of vrijwilligersorganisatie zich automatisch zodanig in, dat de aansluiting met de werkenden sterk blijft. De gemiddelde werkende herkent zich in dat profiel en wil er - op zijn of haar voorwaarden - deel van uitmaken. Het is bij FNV mogelijk je op verschillende manieren in te zetten als vrijwilliger: in verschillende activiteiten en gekozen functies, voor kortere klussen of juist voor langlopende activiteiten. Men organiseert zich bijvoorbeeld tijdelijk rondom een activiteit of thema, in een kortdurend samenwerkingsverband. Of men wordt bijvoorbeeld gekozen voor een termijn in het ledenparlement of in de sectorraad. Zo is er altijd wel een activiteit die past bij de individuele wensen en mogelijkheden. Binnen de totale FNV zijn veel verschillende kader-netwerken actief: in de bedrijven en sectoren, op lokaal en inter- nationaal niveau, in verenigingsorganen, in de individuele belangenbehartiging, in netwerken en in vertegenwoordigende organen. De kaderleden werken vaak zelfstandig en op eigen initiatief aan het realiseren van de doelstellingen van de vakbond. Het spreekt voor zich dat de verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de activiteiten bij de leden, of het groepje leden ligt dat de activiteit uitvoert. De werkorganisatie fungeert als 'sparring partner' voor het werkplan en de uitvoering en is faciliterend voor wat betreft gewenste scholing. De betreffende sector, of het betreffende netwerk is verantwoordelijk voor het opstellen van werkplan en begroting, waarna het vastgesteld wordt door het Ledenparlement. De kaders waarbinnen dit gebeurt, zijn vastgelegd in het sectorreglement of het netwerkreglement.

ACTIVEREND VAKBONDswerk

De kaderorganisatie werkt activerend, volgens de doelstellingen van FNV. Activerend vakbondswerk vraagt om nieuwe afspraken en verhoudingen tussen vakbondsbestuurders en (kader)leden. Activerend vakbondswerk is vakbondswerk op basis van de gemeenschappelijk problemen en wensen die leven op de werkvloer. Zoveel mogelijk leden worden betrokken bij het oplossen van de geconstateerde problemen. Leden krijgen een actieve rol in het vakbondswerk. Kaderleden zijn initiatiefrijk, creatief, assertief, strategisch en oplossingsgericht. Laat op de werkvloer zien dat de resultaten bereikt zijn met behulp van de bond en dat het belangrijk is om vakbondslid te worden: samen sta je sterker.

1.4 RECHTEN VAN KADERLEDEN

1. RECHT OP INFORMATIE

Kaderleden of vakbondsvrijwilligers hebben voorafgaande aan het aanvaarden van de functie of het uitvoeren van een activiteit recht op duidelijke informatie. Voordat men aan een kader- of vrijwilligersfunctie begint of meewerkt aan de uitvoering van een activiteit, wordt door de bond goed informatie gegeven over de aard en inhoud. Ook wordt duidelijk gemaakt welke kennis en ervaring nodig zijn en hoeveel tijd het vervullen van een functie of het uitvoeren van een activiteit gemiddeld vraagt.

2. RECHT OP ONDERSTEUNING EN OPLEIDING

De ondersteuning en opleiding moeten er zorg voor dragen dat het kaderlid goed kan functioneren in de bond als geheel en in zijn specifieke kaderfunctie(s) in het bijzonder.

Het kaderlid heeft recht op de opleiding en ondersteuning die noodzakelijk zijn voor het uitoefenen van zijn kaderfunctie(s). Voor sommige kaderfuncties is het zelfs verplicht om de opleiding te volgen voordat een kaderlid aan de slag kan gaan in een kaderfunctie, met name in de dienstverlenende kaderfuncties. Een succesvol afgeronde opleiding is dan noodzakelijk om het kaderwerk te kunnen en mogen gaan doen. Een regelmatige bijscholing spreekt dan vanzelf, zodat de kennis up-to-date blijft.

Ook heeft het kaderlid recht op begeleiding bij de uitoefening van zijn functie. Die begeleiding wordt verzorgd door bezoldigde medewerkers of door andere kaderleden. Het kaderlid heeft recht op advies bij vraagstukken waar hij in de uitoefening van zijn kaderfunctie tegenaan loopt en waarin de instructie, opleiding en begeleiding niet voorziet. Ieder kaderlid ontvangt van de bond periodiek informatie over de bond in het algemeen en specifiek de informatie die nodig is voor het uitoefenen van zijn kaderfunctie. Veel van deze informatie is te vinden op de website van de bond.

3. RECHT OP EEN GOEDE START

Nieuwe kaderleden of vakbondsvrijwilligers bij FNV hebben recht op een goede start. Een introductiegesprek met een ervaren kaderlid of een bondsmedewerker zorgt ervoor dat nieuwkomers weten wat hun taken en bevoegdheden zijn, hun positie binnen de vereniging kennen en op de hoogte zijn van de ondersteuning die de bond biedt.

4. RECHT OP BEGELEIDING

Kaderleden of vakbondsvrijwilligers hebben recht op begeleiding om een goede invulling te geven aan hun functie of voor de uitvoering van een activiteit. Individuele begeleiding kan dikwijls worden gevonden binnen het netwerk van de ledenorganisatie. Door gebruik te maken van de ervaring van andere kaderleden of vakbondsvrijwilligers zal begeleiding op een goede en verantwoorde manier gestalte krijgen. Anderzijds kan groepsbegeleiding bijvoorbeeld plaatsvinden binnen de sector, het netwerk of de regio, door werknemers van FNV.

5. RECHT OP SCHOLING

Een kaderlid of vakbondsvrijwilliger heeft voor het zo goed mogelijk vervullen van functie of activiteit, recht op scholing en/of training. Daarmee vergroot het kaderlid of vakbondsvrijwilliger zijn of haar competenties en houdt men de kennis op het gewenste niveau.

FNV organiseert algemene cursussen en workshops die voor alle kaderleden of vakbondsvrijwilligers van belang zijn. De bond stimuleert hen om daaraan deel te nemen, zodat zij zijn toegerust om de brede doelstellingen van de bond uit te kunnen dragen. Vooral nieuwe kaderleden hebben zo een goede mogelijkheid zich de benodigde kennis en vaardigheden eigen te maken.

Voor een goede uitvoering van specifieke activiteiten zoeken de kaderleden met de werkorganisatie naar passende scholing en begeleiding. Ook 'ervaringsdeskundigen' kunnen ingezet worden om specifieke kennis over te brengen. Op die manier kan er individueel of in groepsverband scholing worden georganiseerd waar op dat moment, bij die persoon of groep, behoefte aan is. Deze scholing kan zowel binnen FNV-verband worden gegeven als door een andere organisatie.

Voor een aantal activiteiten worden verdergaande eisen gesteld aan de competenties van de deelnemers. In dat geval wordt voor adequate scholing gezorgd.

6. RECHT OP ADVIES

Kaderleden of vakbondsvrijwilligers hebben recht op advies bij vraagstukken waar men in de uitoefening van de functie of activiteit tegenaan loopt. Dit advies krijgt u van die persoon binnen de FNV die de adviesvraag het best kan beantwoorden. Dit kan zowel een werknemer zijn als een kaderlid of vakbondsvrijwilliger.

7. RECHT OP FACILITEITEN

Het is niet de bedoeling dat het kaderwerk behalve tijd en energie ook nog geld kost. Binnen bestaande afspraken heeft een kaderlid of vakbondsvrijwilliger de mogelijkheid om over de nodige faciliteiten (zoals onkostenvergoedingen, kantoor- en vergadervoorzieningen) te kunnen beschikken, zodat de activiteiten op adequate wijze worden uitgevoerd.

8. RESPECTERING BEVOEGDHEDEN KADERLID

De functie of activiteit van kaderlid houdt bepaalde taken in. Bij die taken horen bepaalde bevoegdheden. De bevoegdheden omschrijven het bereik van de taken en geven aan welke handelingen het kaderlid namens de bond kan verrichten. Zolang het kaderlid binnen die bevoegdheden en afspraken blijft, kan hij zelfstandig handelen. Dit houdt ook in dat hij hierin ruimte voor initiatieven heeft. De bond kan niet om deze taken en bevoegdheden heen.

9. RECHT OP BESCHERMING VAN DE PRIVACY INDIEN HET FUNCTIONEREN ALS KADERLID TER DISCUSSIE WORDT GESTELD

Het functioneren als kaderlid kan ter discussie worden gesteld, bijv. omdat anderen vinden dat het kaderlid het niet goed doet en voorstellen hem uit zijn functie te ontheffen, of als de bond vindt dat het kaderlid niet over de vereiste kennis, vaardigheden en/of houding beschikt die noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie. De bond zal bezien of met adequate scholing en begeleiding het functioneren verbeterd kan worden. Het is ook mogelijk om mediation in te zetten om een conflict op te lossen. Als desondanks het functioneren als kaderlid ter discussie wordt gesteld, dienen de voorgeschreven procedures uit de statuten en dit kaderstatuut zorgvuldig te worden gevolgd. Deze procedures

bieden bescherming tegen mogelijk overhaaste en onzorgvuldige besluiten. Het kaderlid zal altijd in de gelegenheid worden gesteld om zijn standpunt of positie toe te lichten. De bond zal zorgvuldig met de privacy omgaan.

10. RECHT OP FACILITAIRE ONDERSTEUNING BIJ HET VAKBONDswerk

Een groot aantal kaderleden vervult een kaderfunctie in het bedrijf. Zij hebben er recht op dat zij het gewone werk met het vakbondswerk kunnen combineren. De bond spant zich ervoor in dat zij de nodige faciliteiten krijgen om dat te doen. Zo wordt ernaar gestreefd in de cao verlof voor vergaderingen, cursussen, activiteiten en rechtsbescherming vast te leggen. Natuurlijk is de bond daarbij afhankelijk van de bereidheid van de werkgevers om daar afspraken over te maken. In sommige situaties is doorbetaald vakbondsverlof niet of onvoldoende geregeld. Wij hebben voor die bijzondere situaties een vergoedingsregeling. Deze verletkosten worden uitsluiten vergoed als een kaderlid op uitdrukkelijk verzoek van de FNV vrijaf moet nemen van het werk, en als er geen sprake is van doorbetaald vakbondsverlof. Hoe vervelend ook, het kan voorkomen dat het kaderlid vanwege zijn vakbondsactiviteiten problemen krijgt met zijn werkgever of uitkeringsinstantie. In dat geval heeft hij recht op ondersteuning door een bezoldigd functionaris van de bond en zo nodig zorgt de bond voor juridische ondersteuning. Wel van belang is dat hij conform de verwachtingen heeft gehandeld, die er aan een kaderlid worden gesteld in deel 1 van dit kaderstatuut en in het specifieke functieprofiel.

11. RECHT OP GOEDE ARBEIDSONDSTANDIGHEDEN BIJ HET KADERWERK

De zorgplicht voor goede arbeidsomstandigheden heeft de bond niet alleen voor zijn betaalde medewerkers, maar ook voor de kaderleden. De bond zorgt ervoor dat kaderleden doeltreffend worden ingelicht over de risico's die aan de werkzaamheden verbonden zijn. Ook wordt duidelijk gemaakt welke maatregelen zijn genomen, om deze risico's te voorkomen of te beperken en wordt informatie verspreid over de wijze waarop de deskundige bijstand is georganiseerd. Op de plekken van de bond waar vakbondswerk uitgevoerd wordt (de kantoren en vakbondscentra) hangt een calamiteiteninstructie op een zichtbare plek. Bij acute gevallen belt men het algemene alarmnummer 112. Er kunnen zich situaties voordoen waarin het kaderlid te maken krijgt met leden die agressief zijn. Helaas is dat in ons land steeds vaker aan de orde. De bond zorgt er voor dat mensen waarmee het kaderlid te maken krijgt, realistische verwachtingen hebben van zijn werk. Dat voorkomt teleurstellingen, die tot een onveilige situatie kunnen leiden. De bond zorgt er ook voor dat het kaderlid, wanneer mensen naar de bond toekomen, nooit alleen zijn werk hoeft te doen. Activiteiten vinden zo veel mogelijk in onze kantoren en vakbondscentra plaats. En in het geval er toch iets gebeurt, dan vindt er nazorg vanuit een begeleidend bestuurder plaats.

12. RECHT OP WAARDERING VOOR HET KADERWERK

Kaderleden stoppen veel tijd en energie in het vakbondswerk. Daar krijgen ze waardering voor terug van de bond en de leden. Ze vinden voldoening in hun werk. Ze kunnen zich ontplooiën op diverse terreinen en allerlei sociale vaardigheden ontwikkelen. De bond kent geen standaardregels voor de waardering van een kaderlid. De bond kan speciale aandacht besteden aan bijzondere gebeurtenissen en jubilea van kaderleden. De waardering voor kaderleden komt primair van de direct betrokken bestuurder die belast is met de begeleiding in de sector, het netwerk of de regio.

13. RISICODEKKING

FNV zal een in rechte namens de bond opererend kaderlid voor zover mogelijk vrijwaren van financiële schade.

14. ONGEVALLenVERZEKERING

Kaderleden en vakbondsvrijwilligers kunnen tijdens hun werkzaamheden voor de vakbond bepaalde risico's lopen. Ten behoeve van geregistreerde kaderleden heeft FNV een collectieve ongevallenverzekering afgesloten die betreffende risico's voor kaderleden en vakbondsvrijwilligers verzekert, voor zover collectieve ongevallenverzekeringen die geregeld zijn in cao's daarin niet voorzien (zie: deel 3 van het kaderstatuut).

15. MATERIËLE SCHADE

Voor materiële schade, voortkomend uit werkzaamheden die het kaderlid of vakbondsvrijwilliger voor de bond uitoefent, heeft FNV een tegemoetkomingsbeleid. Dit beleid voorziet erin dat, indien materiële schade voortkomend uit de functie-uitoefening niet gedekt wordt door een eigen verzekering en in redelijkheid ook niet verwacht mag worden dat die verzekerd is, FNV dan kan voorzien in een financiële tegemoetkoming. De voorwaarden en criteria om in aanmerking te komen voor dit tegemoetkomingsbeleid zijn in deel 3 van het kaderstatuut opgenomen.

16. FINANCIËLE SCHADE VOOR DERDEN/AANSPRAKELIJKHEID

Een kaderlid of vakbondsvrijwilliger loopt nóg een risico. Een lid of een werkgever kan van mening zijn dat hij of zij financiële schade lijdt of heeft geleden door schuld of toedoen van het kaderlid of de vakbondsvrijwilliger en een rechtszaak tegen hem of haar beginnen. Het beleid van de bond is dat geregistreerde kaderleden of vakbondsvrijwilligers die zorgvuldig handelen (conform de verwachtingen die er aan een kaderlid worden gesteld in deel 1 van het kaderstatuut en zoals besproken in de begeleiding met de bestuurder), niet persoonlijk aansprakelijk zijn voor de gevolgen van hun handelen als kaderlid of vakbondsvrijwilliger.

17. MENSENWERK

Vakbondswerk is mensenwerk. Dat betekent dat er ook aandacht moet zijn voor menselijke aspecten. Een goede onderlinge sfeer – met op zijn tijd de nodige gezelligheid – hoort ook bij het kaderwerk. En er moet aandacht zijn voor de inzet van kaderleden en vakbondsvrijwilligers, voor zowel de behaalde successen als de tegenslagen. De bond respecteert iedereen als individueel mens. Alle leden en kaderleden of vakbondsvrijwilligers worden door andere kaderleden, vakbondsvrijwilligers en bezoldigden van de bond gelijkwaardig behandeld. Een prettige collegiale omgang is daarentegen niet op papier te regelen. Iedereen zal daar persoonlijk zijn eigen inbreng in hebben of invulling aan geven.

18. RECHTEN KOMEN NIET TOT HUN RECHT

Als het kaderlid van mening is dat hij zijn recht niet krijgt, moet hij dit kenbaar maken aan de medewerker van de bond die met de begeleiding is belast. Mochten zij daar samen niet uitkomen, dan kan het kaderlid een klacht indienen. FNV kent een geschillenregeling, onder meer ook voor klachten over zaken die in de vereniging spelen. Kaderwerk is mensenwerk. Dat betekent dat leden en/of medewerkers van de bond elkaar benaderen met de normale intermenselijke omgangsvormen: respectvol, beleefd en correct.

Als het kaderlid meent dat hij onheus wordt bejegend (door een ander kaderlid, een lid of een medewerker van de bond), dan kan hij een klacht indienen op grond van de regeling ‘voorkoming ongewenst gedrag’.

1.5 PLICHTEN VAN KADERLEDEN

Tegenover rechten staan plichten. Kaderwerk is vrijwilligerswerk, maar dat betekent niet dat het vrijblijvend is. De bond moet immers zijn doelstellingen realiseren en kwaliteit aan de leden leveren. Zo kan de bond nieuwe leden werven en bestaande leden aan zich binden. Binnen de bond moeten kaderleden en werkorganisatie samenwerken en er op kunnen rekenen dat gemaakte afspraken nagekomen worden. De bond heeft van kaderleden dus verwachtingen, die gelden voor alle kaderleden, en verwachtingen die voor kaderleden met een specifieke functie gelden. De algemene verwachtingen die de bond van kaderleden heeft zijn de volgende.

1. LID ZIJN VAN DE BOND

Conform de statuten is een kaderlid een lid van de bond, die al dan niet in FNV-verband voor, in of namens de bond een of meer functies uitoefent.

2. DE DOELSTELLINGEN VAN DE BOND ONDERSCHRIJVEN

Het kaderlid kent de doelstellingen van de bond, zoals ze in de statuten staan verwoord, onderschrijft deze en draagt ze uit. Het kaderlid zal geen standpunten uitdragen die tegen het beleid van de bond ingaan. Kritiek op het beleid of het functioneren van de bond moet intern – dus in de verenigingsorganen – worden besproken.

3. GEDRAGSCODE TEGEN DISCRIMINATIE, SEKSUELE INTIMIDATIE EN ONGEWENST GEDRAG ONDERSCHRIJVEN EN DAAR NAAR HANDELEN

De bond kent een regeling ter voorkoming van ongewenst gedrag, zoals discriminatie, seksuele intimidatie en agressie of geweld. Hierin staat welke eisen de bond op dit gebied stelt aan zichzelf en aan zijn kaderleden. De kaderleden van de bond moeten zich hieraan houden. De regeling voorziet ook in een klachtenprocedure. Bij extreme uitingen van ongewenst gedrag is het algemeen bestuur gerechtigd een kaderlid uit de functie te ontheffen, ook als die door een verenigingsorgaan is gekozen. Het algemeen bestuur kan een kaderlid ook schorsen in afwachting van de uitkomsten van het onderzoek door de klachtencommissie.

4. HANDELEN IN HET BELANG VAN DE BOND EN ZIJN LEDEN

Door de verkiezing of benoeming van een kaderlid geeft de bond (het orgaan dat kiest of benoemt) het kaderlid het vertrouwen om namens de bond te handelen. Dit vertrouwen wordt waargemaakt door te handelen in het belang van de bond en de leden. Richtsnoer daarvoor is het beleid van de bond.

5. VERANTWOORDING AFLEGGEN OP BESTEMDE PLAATSEN

Kaderleden dienen voor hun werk verantwoording af te leggen. Want een kaderfunctie wordt uitgeoefend namens de bond of een groep leden. Deze hebben er recht op te weten hoe het werk gedaan is. Als het betreffende orgaan, dat het kaderlid gekozen of benoemd heeft, het vertrouwen in dat kaderlid opzegt, moet het kaderlid de kaderfunctie neerleggen. Zorgvuldige en goede uitoefening van de kaderfunctie is een vereiste.

De eisen die aan een goede en zorgvuldige uitoefening van de kaderfunctie worden gesteld verschillen per functie. Ze zijn beschreven in het functieprofiel (en de algemene vereisten staan in dit kaderstatuut).

6. GEBRUIK MAKEN VAN DE ONDERSTEUNING DIE DE BOND U BIEDT

De bond ondersteunt de kaderleden om ze in staat te stellen hun taken goed te verrichten door middel van informatie, scholing, begeleiding en advies. Kaderleden hebben de verantwoordelijkheid om te zorgen dat zij goed kunnen functioneren. Dat betekent dat zij ook gebruik moeten maken van de ondersteuningsmogelijkheden. Voor sommige activiteiten worden enkele ondersteuningsmogelijkheden verplicht gesteld, omdat ze essentieel zijn voor het uitoefenen van de betreffende activiteit. Een voorbeeld is de certificering voor dienstverlenende activiteiten, die niet alleen behaald maar ook onderhouden moet worden. Daar waar verplichte ondersteuning aan de orde is wordt dit in het activiteitenprofiel vermeld.

7. SAMENWERKEN MET LEDEN, KADERLEDEN EN BESTUURDERS OF MEDEWERKERS VAN DE BOND

Vakbondswerk is vaak teamwork. Voor een goede taakuitoefening zal samenwerking vereist zijn met anderen binnen de bond, die voor hetzelfde onderdeel van het bondswerk verantwoordelijk zijn. Dit betekent: het maken van goede afspraken en deze vanzelfsprekend ook nakomen, de rechten en taken van andere kaderleden respecteren en elkaar naar vermogen ondersteunen in het kaderwerk.

8. GARANDEREN VAN DE PRIVACY VAN DE LEDEN

Het kaderlid moet de privacy van de leden garanderen. Op grond van privacyverklaring leden, kaderleden en vakbonds-vrijwilligers, die op de internetsite is te vinden, mogen de gegevens van leden alleen gebruikt worden als dat noodzakelijk is voor het uitoefenen van het kaderwerk. Die gegevens moeten na gebruik weer aan de bond worden teruggegeven, vernietigd of gewist om elk misbruik te voorkomen.

9. AFDRACHT VAN VACATIEGELD

Als een kaderlid de bond vertegenwoordigt in een extern orgaan, dan komt de vacatiegeldvergoeding (voor kaderleden en medewerkers) ten goede van de bond en moet worden afgedragen. Dat geldt ook voor vertegenwoordigingen namens de FNV, waarin het kaderlid vanuit de bond is benoemd. Het kaderlid heeft recht op de vergoedingen van de bond zoals vastgelegd in Deel 3 van het kaderstatuut.

1.6 EISEN AAN FNV

De rechten en plichten van het kaderlid en de vakbonds-vrijwilliger stellen de volgende eisen aan de bond:

- De omschreven kaderfuncties en activiteiten moeten reëel en uitvoerbaar zijn.
- De kaderfuncties en vakbondsactiviteiten moeten volledig en volwaardig bondswerk opleveren.
- Activiteiten moeten op verschillende niveaus zijn uit te voeren. Aan de hand van de toegepaste 'toetsingshandleiding voor competenties' kan een loopbaanbeleid voor elk individueel kaderlid of vakbonds-vrijwilliger worden uitgestippeld. Hierdoor kan men persoonlijk 'groeien' in de bond. (De toetsingshandleiding voor competenties is op dit moment nog in ontwikkeling).
- Er moet goede informatie, begeleiding en scholing worden geboden door de werkorganisatie. Deze moeten specifiek gericht zijn op functie of activiteit en in hun algemeenheid gericht zijn op maatschappelijke ontwikkelingen en de rol van de vakbond daarin.

- Deze ondersteuning moet qua inhoud, manier, omvang en tijdstip zodanig zijn dat de kaderleden of vakbonds-vrijwilligers ook in staat zijn te voldoen aan de verwachtingen die de bond van hen heeft.
- Faciliteiten (zoals onkostenvergoedingen, kantoor- en vergadervoorzieningen) moeten goed geregeld zijn.
- De bond stelt zich ten aanzien van de vereniging ten doel deze zo in te richten dat kaderleden en vakbonds-vrijwilligers met verschillende achtergronden, interesses, wensen en mogelijkheden zich thuis voelen. Achterliggende gedachte is dat de bond graag wil dat de kaderleden en vakbonds-vrijwilligers een afspiegeling vormen van het totale ledenbestand.
- De verantwoordelijkheden van kaderleden en vakbonds-vrijwilligers moeten serieus genomen worden. Dat geldt zowel voor de verantwoordelijkheid binnen hun specifieke kaderfunctie of deelname aan een activiteit als voor hun rol in de verenigingsdemocratie.
- De werkorganisatie dient bij de beleidsvoorbereiding goed op de hoogte te zijn van wat er leeft onder de leden. De communicatie rondom de beleidsvoorbereiding tussen het gekozen bestuur en de kaderleden of vakbonds-vrijwilligers in de vereniging moet via intensief tweerichtingsverkeer plaatshebben.

DEEL 3 KADERSTATUUT

3.1 REGISTRATIE KADERLEDEN EN STOPZETTING KADERWERK

OPNAME IN HET KADER- OF VRIJWILLIGERSREGISTER

De sector, het netwerk of de regio waar het kaderlid of de vakbondsvrijwilliger toe behoort, houdt in het centrale ledensysteem een register bij van de kaderleden. Op deze manier zijn de lijnen kort tussen werkorganisatie en kaderleden of vakbondsvrijwilligers en kan er snel worden geschakeld als een activiteit daarom vraagt. Ook bij begeleiding en ondersteuning is de sector of het netwerk het eerste aanspreekpunt. Het is voor het kaderlid of vakbondsvrijwilliger belangrijk om geregistreerd te staan. Pas dan kan men volledig gebruik maken van de rechten. Bovendien is men dan ook verzekerd tijdens het vakbondswerk.

De gegevens die worden vastgelegd omvatten de gebruikelijke contactgegevens. Deze zijn onderhevig aan de privacywet. Daarnaast heeft het register een koppeling met de competenties, de wensen en de beschikbaarheid van het kaderlid of de vakbondsvrijwilliger. Zo kunnen bij nieuwe activiteiten, snel en efficiënt door iedereen die tot het netwerk behoort, geschikte personen aan activiteiten worden gekoppeld.

HOE WORDT MEN KADERLID OF VAKBONDSVRIJWILLIGER

Er wordt onderscheid gemaakt tussen kaderleden die activiteiten uitvoeren en kaderleden in gekozen functies. Kaderleden die activiteiten uitvoeren kunnen zich op eigen initiatief aanmelden en zijn kaderlid als er afspraken gemaakt zijn met de begeleidend bestuurder volgens het format uit deel 2 van dit kaderstatuut. Formeel zijn deze kaderleden dan aangewezen door het algemeen bestuur, of de werknemer van de werkorganisatie waaraan deze taak gedelegeerd is. Kaderleden voor gekozen functies worden gekozen volgens de bepalingen in de statuten van FNV, de reglementen van de sector of het netwerk of volgens de bepalingen van de betreffende externe organisatie. Competenties spelen een bepalende rol bij kaderwerk. Met een digitale competentietest meet het kaderlid in hoeverre hij/zij van zichzelf vindt dat hij/zij over bepaalde competenties beschikt. De uitkomst van deze test wordt eventueel besproken met de begeleidend bestuurder en is de basis voor een individueel ontwikkelings-/scholingsplan.

ONTHEFFING UIT DE FUNCTIE OF STOPZETTING VAN INZET VOOR ACTIVITEITEN

In de statuten en reglementen van FNV is ook geregeld hoe kaderleden of vakbondsvrijwilligers uit hun functie of van deelname aan een activiteit kunnen worden ontheven. Er kunnen zich situaties voordoen waarin dit wenselijk is. Dit is bijvoorbeeld het geval als kaderleden of vakbonds- vrijwilligers hun 'plichten' veronachtzamen (zie deel 1 van dit kaderstatuut). Of als de competenties die voor een bepaalde activiteit gevraagd worden niet meer aansluiten bij de competenties van het kaderlid of vakbondsvrijwilliger die de activiteit uitvoert. Hiertoe is een handleiding in ontwikkeling waarmee de competenties van kaderleden of vakbonds-vrijwilligers in combinatie met de activiteiten waaraan zij uitvoering geven worden getoetst. Aan de hand hiervan kan worden geëvalueerd of de competenties van de kaderleden of vakbondsvrijwilligers (nog) overeenstemmen met de beschreven competenties die voor een bepaalde activiteit worden gevraagd. Het is tenslotte de bedoeling om de juiste kaderleden of vakbondsvrijwilligers aan de juiste activiteit te koppelen.

Voor de gekozen kaderleden of vakbondsvrijwilligers is het orgaan dat hen heeft verkozen bevoegd om te besluiten tot een eventuele functieonthefing. Zij kunnen de taakomschrijvingen uit het bijzondere gedeelte als leidraad nemen bij de beoordeling. Tegen deze beslissing kan men niet in beroep gaan.

Bij benoemde kaderleden of vakbondsvrijwilligers kan hetzelfde orgaan dat het kaderlid of vakbondsvrijwilliger heeft benoemd en/of voorgedragen, tot functieonthefing besluiten. In deel 2 van het kaderstatuut staat bij de activiteiten-beschrijvingen wie het kaderlid benoemt of kiest. Indien het kaderlid of vakbondsvrijwilliger het daar niet mee eens is, kan hij of zij in beroep gaan. Hiervoor bestaat een klachtenregeling verenigingszaken

3.2 KLACHTENREGELING VERENIGINGSZAKEN

Deze regeling geeft weer welke mogelijkheden leden hebben die willen klagen over de toepassing van het kaderstatuut, gevolgd de procedures / procedurefouten, lidmaatschapszaken en andere verenigingszaken. Leden spelen aan de basis een belangrijke rol in de vormgeving van het beleid. Via sectorraden en het ledenparlement en andere

overlegorganen wordt het beleid door de leden bepaald. Er zijn dus al veelvuldige inspraakmomenten voorhanden bij de totstandkoming van beleid. Maar heeft een lid toch een klacht over de toepassing van het kaderstatuut, gevolgd door procedures / procedurefouten, lidmaatschapszaken en andere verenigingszaken zoals collectieve belangenbehartiging, dan is in de volgende mogelijkheden voorzien.

1. VOORFASE

In eerste instantie moet de klacht schriftelijk of mondeling aan de verantwoordelijke bestuurder(s) voorgelegd worden. Mocht mondeling geen oplossing bieden, dan is schriftelijk noodzakelijk. Als het schriftelijk indienen van de klacht niet leidt tot een afdoende oplossing, dan geldt het volgende. Geschillen kunnen voorgelegd worden aan het algemeen bestuur en aan de klachtencommissie verenigingszaken.

2. ALGEMEEN BESTUUR

Geschillen tussen bond en leden voortkomend uit het lidmaatschap van de vereniging, procedures en beleidskwesties worden beslecht door het algemeen bestuur, met uitzondering van die geschillen waarvoor in de statuten anders is bepaald.

2.1 procedure algemeen bestuur

De klacht kan uitsluitend schriftelijk worden ingediend onder vermelding van naam, lidmaatschapsnummer, datum en grond van de klacht. Het algemeen bestuur kan het lid uitnodigen nadere inlichtingen te verstrekken. Het algemeen bestuur doet binnen 6 weken een met redenen omklede uitspraak in het geschil en stelt het lid daarvan onmiddellijk schriftelijk op de hoogte.

3. KLACHTENCOMMISSIE VERENIGINGSZAKEN

Leden kunnen tegen een uitspraak van het algemeen bestuur in beroep gaan bij de klachtencommissie verenigingszaken. Kaderleden kunnen zich rechtstreeks tot de klachtencommissie verenigingszaken wenden indien zich een meningsverschil over de toepassing van het kaderstatuut en de daarin opgenomen regelingen voordoet.

3.1 procedure klachtencommissie verenigingszaken

De samenstelling klachtencommissie verenigingszaken

- a. De klachtencommissie bestaat uit 3 leden. Twee leden zijn afkomstig uit het ADSA gedeelte van het ledenparlement van FNV, het derde lid is een onafhankelijke voorzitter, die geen actieve functie (meer) bij FNV verricht, maar daar wel voldoende voeling mee en kennis van heeft of heeft gehad. De voorzitter is een vaste voorzitter en wordt benoemd door de klachtencommissie verenigingszaken op voordracht van het algemeen bestuur.
- b. Naast de twee vaste ledenparlementsleden worden twee plaatsvervangende leden benoemd.
- c. De leden en de plaatsvervangende leden zijn afkomstig uit de verschillende sectoren van FNV, hetgeen inhoudt dat meerdere leden uit eenzelfde sector/netwerk niet mogelijk is. De commissie wordt secretariael ondersteund door een uit de werkorganisatie afkomstige medewerker. Deze ambtelijk secretaris maakt geen deel uit van de commissie en heeft daarin ook geen stem. De ambtelijk secretaris wordt door het algemeen bestuur benoemd.
- e. Bij de samenstelling van de klachtencommissie die over een specifieke klacht een oordeel moet geven worden alleen leden van de klachtencommissie betrokken, die niet afkomstig zijn uit de sector/netwerk, waaruit het klagende (kader)lid afkomstig is.
- f. De leden van de commissie worden door de ledenparlement voor een periode van 4 jaar benoemd en zij zijn daarna voor nog een periode van 4 jaar hernoembaar.
- g. De ambtelijk secretaris is tevens postadres voor de klachtencommissie.
- h. Het doorlopen van de voorfase is een vereiste om te klacht voor te kunnen leggen aan de klachtencommissie verenigingszaken.

Werkwijze klachtencommissie verenigingszaken

- a. Het principe van hoor en wederhoor wordt zowel in de voorfase als tijdens de behandeling bij de klachtencommissie optimaal toegepast. Dat houdt in dat alle bij de klacht betrokken personen (kader)leden, medewerkers en/of bestuurders) in de gelegenheid zullen worden gesteld zich over de geuite klacht uit te laten.

- b. Bij de beoordeling van een klacht wordt bovendien het zorgvuldigheidsbeginsel toegepast, hetgeen inhoudt dat met alle belangen van het (kader)lid of de groep (kader)leden, de organisatie en de betrokken medewerker of bestuurder rekening zal worden gehouden.
- c. In de klachtenregeling zal de privacy van alle bij de beoordeling van de klacht betrokken personen worden gewaarborgd.
- d. De leden van de klachtencommissie hebben een absolute zwijgplicht over de aan de commissie voorgelegde klachten.
- e. Zowel de beoordelaar in de voorfase als de klachtencommissie hebben een motiveringsplicht.
- f. Een oordeel wordt schriftelijk vastgelegd.
- g. De toepassing van de klachtenregeling is helder en transparant. Er vindt over de behandeling een zo open mogelijke communicatie plaats, waarbij rekening gehouden wordt met de hiervoor genoemde uitgangspunten.
- h. De commissie onthoudt zich van een oordeel voor zover dat betrekking heeft op de arbeidsrechtelijke relatie van de medewerker of bestuurder en FNV.
- i. De bij de behandeling van het geschil betrokken personen zijn er zich van bewust dat de klacht, de behandeling daarvan en het oordeel van de commissie een interne aangelegenheid is, hetgeen inhoudt dat het geven van ruchtbaarheid aan derden (waaronder de media) tot schade van de bij de klacht betrokken personen en van FNV als organisatie kan leiden.

De procedure

Hiervoor gelden de volgende regels:

1. Voor het instellen van een klacht heeft het (kader)lid zes weken de tijd vanaf het moment dat de situatie waarop de klacht is gebaseerd zich voordoet.
2. Het beroep wordt schriftelijk aangetekend bij de ambtelijk secretaris van de klachtencommissie en moet tenminste de volgende onderdelen bevatten:
 - naam en adres
 - datum
 - een omschrijving van de beslissing waartegen beroep wordt aangetekend of een omschrijving van het geschil en de activiteiten die het (kader)lid heeft verricht om het geschil op te lossen. Tevens wordt er melding gemaakt tegen wie de klacht zich specifiek richt.
 - reden van het indienen van een klacht
 - ondertekening.
3. De ambtelijk secretaris van de commissie stuurt een ontvangstbevestiging.
4. De ambtelijk secretaris stuurt het beroep terstond door aan de klachtencommissie en geeft kennis van de ontvangst van het beroep bij de verantwoordelijke van de sector /het netwerk en het algemeen bestuur, of aan degene tegen wie de klacht ingediend is.
5. De commissie komt binnen vier weken nadat de klacht is ingediend bij elkaar. De commissie kan zich laten bijstaan door een op de materie deskundig adviseur. De commissie zal zowel het uit de functie ontheven (kader)lid als de perso(o)n(en) die het besluit heeft/hebben genomen horen, het liefs in een gezamenlijke sessie. Beiden partijen kunnen zich door iemand van eigen keuze laten bijstaan. Deze persoon is gehouden aan zwijgplicht over de behandelde klacht.
6. Binnen vier weken na 'de hoorzitting' zal de commissie een gemotiveerde bindende uitspraak doen en deze ter kennis stellen aan: de betrokken partijen. Deze termijn kan door de commissie één maal, onder opgaaf van redenen met vier weken worden verlengd.
 - (als beroep tegen ontheffing wordt gehonoreerd) ook aan de personen die van de ontheffing in kennis waren gesteld.
7. Een oordeel van de commissie is unaniem. Wanneer er sprake is van een verdeelde mening wordt daarvan in de uitspraak melding gemaakt.
8. De uitspraak is voor de partijen bindend
9. Op de beslissing van de klachtencommissie is verder geen beroep mogelijk.

3.3 FINANCIËLE REGELING VERGOEDING KADERLEDEN FNV

Het uitgangspunt bij de vaststelling van deze regeling is dat het kaderwerk/vrijwilligerswerk dat leden voor ons uitvoeren hen behalve de gewaardeerde inzet van hun tijd geen geld mag kosten. Uitgaven die gedaan worden in het kader van de werkzaamheden voor de FNV zullen kostenneutraal vergoed worden. FNV behoudt zich daarbij het recht voor te toetsen of de uitbetaling van inkomensderving aan het betreffende kaderlid reëel is.

In principe geldt een set van algemene regelingen voor alle kaderleden. Deze volgt onderstaand. Aanvullend zal worden ingegaan op de uitzondering voor de leden van het Ledenparlement.

Enkel de soorten kadervergoedingen zoals genoemd in dit kaderstatuut komen voor vergoeding in aanmerking. Kadervergoedingen worden uitsluitend in geld (euro's) betaald. Andere (vormen van) kadervergoedingen zijn uitgesloten.

De declaratie van de kadervergoeding dient uiterlijk een half jaar na de gebeurtenis waar de declaratie betrekking op heeft ingediend te worden.

Afwijking van deze regeling vraagt te allen tijde goedkeuring van de penningmeester.

1. ALGEMENE REGELING VERGOEDINGEN

a. Vergoeding reiskosten

Openbaar vervoer

Vergoed worden de daadwerkelijk gemaakte kosten voor openbaar vervoer 2e klas (trein, bus, tram, metro). Indien het voor het lid te belastend is 2e klasse te reizen vanwege gezondheidsredenen of in uitzonderingsgevallen is het mogelijk met toestemming van de verantwoordelijke vanuit de werkorganisatie 1e klasse te reizen.

Auto

Bij het reizen met eigen vervoer wordt per gereisde kilometer € 0,30 vergoed. De afstand wordt bepaald op basis van Google Maps, snelste route. Uiteraard kunnen de extra kilometers i.v.m. het ophalen van andere ledenparlementsleden eveneens worden gedeclareerd.

Fiets

Vergoed worden de kosten voor de fietsenstalling en/of gebruik van een OV fiets.

Overige reiskosten

Parkeerkosten, tolgelden en pontgelden worden vergoed indien niet vermijdbaar. Vergoeding van deze kosten vindt plaats op basis van betaalbewijzen.

b. Kosten kinderopvang/mantelzorg

De vergoeding wordt gegeven aan vrijwilligers als door het uitvoeren van een activiteit door de bond, het nodig is voor opvang te zorgen. De volgende voorwaarden gelden:

- Er dient voor de verzorgingstaken geen andere mogelijkheid te zijn dan het inschakelen van een betaalde oppas
- Het betreft de tijden buiten de voor betrokkene gebruikelijke werktijden en de daaraan verbonden reistijden
- Als er meer verzorg(st)ers van één of meerdere kinderen tegelijkertijd aan een bijeenkomst deelnemen, dan kan slechts 1 van hen declareren
- Er kunnen geen uitkeringen voor inkomensderving worden gedeclareerd voor tijdstippen dat er opvang wordt gedeclareerd.

Vergoed worden de werkelijk gemaakte kosten van kinderopvang tot een maximum van 80% van het voor dat jaar door de fiscus vastgestelde maximumuurtarief voor vergoeding dagopvang bij een kindercentrum. Deze vergoeding van € 8,60 per uur wordt betaald tot maximaal 10 uur per dag.

c. Vergoeding ter compensatie voor inkomensderving

Om in aanmerking te komen voor de vergoeding ter compensatie voor inkomensderving moet voldaan worden aan een aantal voorwaarden:

1. Het kaderlid heeft alle mogelijkheden voor vakbondsverlof gebruikt en moet zelf vrije dagen, compensatie-uren of onbetaald verlof op gaan nemen voor het uitoefenen van een kaderfunctie
2. Het is functioneel dat het betreffende kaderlid die kaderactiviteit uitvoert (m.a.w. het is niet mogelijk dat een ander dit doet, dit ter beoordeling van de begeleidend bestuurder);
3. De verantwoordelijk manager van de begeleidend bestuurder stemt ermee in.

Van door FNV betaalde vergoedingen voor loondervings- of ZZP-vergoeding wordt opgave gedaan aan de belastingdienst. U ontvangt daarvan bericht van ons.

Regeling voor leden in loondienst

De in cao-en gemaakte afspraken inzake verletkosten dan wel vergoedingen organisatieverlof zullen worden gerespecteerd en zijn leidend.

Onder deze regeling wordt verstaan de vergoeding van de FNV voor de vrijwilliger voor het uitvoeren van activiteiten of het bijwonen van bijeenkomsten tijdens werktijd, waarvoor het lid geen betaald verlof van de werkgever ontvangt. Als er afspraken zijn gemaakt over een maximaal aantal verlofdagen voor bondsactiviteiten, betaalt de werkgever het loon door. Naast dit doorbetaalde verlof kan de FNV een vergoeding verstrekken als voldaan wordt aan de voorwaarde dat de vrijwilliger alle mogelijkheden voor vakbondsverlof gebruikt heeft en zelf vrije dagen, compensatie uren of onbetaald verlof op moet gaan nemen voor het uitoefenen van de verenigingsactiviteit.

Vergoed wordt het gederfde loonbedrag (inclusief vakantierechten, ploegentoeslag, exclusief verlofrechten, overwerk en pensioenopbouw). Bij het indienen van de declaratie dient een salarisspecificatie te worden bijgevoegd. Het is voldoende om de salarisspecificatie van de eerste betaalperiode van het jaar bij te voegen. Wanneer tijdens het jaar een wijziging optreedt, dient een nieuwe specificatie bijgevoegd te worden. Het afgeleide bedrag wordt verhoogd met het percentage dat de betreffende cao voorschrijft voor de vakantietoeslag. Leden met een wisselend inkomen per maand dienen de salarisspecificatie van de betreffende maand bij te voegen. Vergoed wordt het gederfde loonbedrag zoals uit de specificatie naar betaalde dagen kan worden herleid (exclusief overwerk). ¹⁾

Indien er sprake is van aantoonbaar gemiste pensioenopbouw dan zal een compensatie voor de gemiste pensioenopbouw worden gegeven, mits wordt voldaan aan de volgende voorwaarden:

- er vindt geen dubbele pensioenopbouw plaats;
- de bijdrage aan het pensioenfonds door de FNV moet ook praktisch uitvoerbaar zijn.

Regeling voor Zelfstandigen

Indien er geen sprake is van een dienstverband, maar van een zelfstandige, die geen uitkering ontvangt (bijv. AOW, Pensioen, WW, Wia, etc), dan kan onder vermelding van het inschrijvingsnummer in het handelsregister van de Kamer van Koophandel en een BTW nummer een kadervergoeding wegens inkomensderving worden gedeclareerd. Vergoed wordt het tarief van de zelfstandige met een maximum van € 209,15 per dag. Deze vergoeding wordt maximaal 8 keer verstrekt per kalenderjaar, zonder dat er expliciet bewijs voor de inkomstenderving behoeft te worden geleverd.

Wel is de vergoeding maximaal de geleden inkomstenderving met het genoemde maximum per dag.

Indien meer dan 8 vergoedingen zijn gewenst dan dient wel nadere informatie verschaft te worden, zodat, evenals bij medewerkers in loondienst, getoetst kan worden of er daadwerkelijk en niet vermijdbaar, sprake is van minder inkomsten. Daarbij zijn de volgende uitgangspunten van belang. Op de eerste plaats dient het functioneel te zijn dat het kaderlid zelf de activiteit verricht en die activiteit niet kan worden overgenomen door een plaatsvervanger of een ander kaderlid, zoals hierboven al vermeld. Op de tweede plaats dient het kaderlid, als dat maar enigszins kan, óf de verenigingswerkzaamheden buiten de reguliere werktijd/openingstijd als zelfstandige te verrichten óf het eigen werk te verschuiven naar een ander moment, zodat geen inkomstenverlies optreedt. Als er desondanks inkomstenverlies optreedt als gevolg van een kaderactiviteit, dient het kaderlid dit, alsmede de omvang ervan, aannemelijk te maken.

¹⁾ Het opnemen van onbetaald verlof kan invloed hebben op de grondslag voor uitkeringen zoals WW en WIA.

Om dit 'aannemelijk' te maken, kunnen de te verstrekken gegevens en informatie voor ieder kaderlid anders zijn, afhankelijk van de persoonlijke situatie en het type werkzaamheden als zelfstandige. Zonder limitatief te kunnen zijn, kan het bijvoorbeeld gaan om de volgende informatie:

- De opgave inkomstenbelasting om te kunnen vaststellen hoeveel zelfstandigenaftrek wordt genoten;
 - Door aan te tonen dat men (contractueel) vaste werktijden heeft die niet te verschuiven zijn en er minder uren bij de klant in rekening zijn gebracht gedurende het kaderwerk;
 - Door aan te tonen dat werkzaamheden voor één of meerdere klanten daadwerkelijk zijn afgezegd en ook niet op een ander moment zijn verricht dan wel dat die werkzaamheden aan een ander(e zelfstandige) zijn overgedragen;
 - Als er sprake is van een contract met vaste werktijden en betalingen door aan te tonen dat gedurende de kaderactiviteiten de uren niet zijn doorbetaald;
 - Wanneer het werk gebaseerd is op 'beschikbaarheid', door aan te tonen dat 'beschikbaarheid' gewenst was tijdens de kaderwerkzaamheden, en inzicht te geven in gemiddelde verdiensten tijdens 'beschikbaarheidsuren';
 - Wanneer het kaderlid als zelfstandige normaal gesproken (meer dan) een volledige werkweek declareert aan een opdrachtgever, aantonen dat het kaderlid door een kaderactiviteit in de betreffende week dat niet heeft kunnen doen;
- De beoordeling of de inkomstenderving 'aannemelijk' is, vindt in eerste instantie plaats voor de verantwoordelijk budgethouder en de financiële administratie.

Maaltijdvergoeding/onkostenvergoeding

De maaltijdvergoeding wordt verstrekt voor de leden, indien bij de vergadering geen maaltijd wordt verstrekt en de eindtijd van de vergadering het niet mogelijk maakt vóór 19:00 uur thuis te komen. Vergoed wordt een maaltijd van maximaal € 25,15. Indien bij een middagvergadering vanwege de duur van de reistijd, vertrokken wordt voor 12:30 uur kan voor onderweg een lunch worden gedeclareerd. Vergoed wordt een lunch van maximaal € 14,60. Declaratie van deze kosten kan alleen onder overhandiging van een rekening.

d. Bureaukostenvergoeding

Vergoed worden de feitelijke – onvermijdbare – kosten die het kaderlid maakt voor vakbondsactiviteiten, voor zover de noodzaak aannemelijk wordt geacht en hiervoor geen faciliteiten door de bond ter beschikking worden gesteld op de plek waar de activiteit wordt uitgevoerd. Daarbij in aanmerking genomen dat het kaderlid zo veel als mogelijk gebruik maakt van de faciliteiten in vakbondshuizen. Er dient hier altijd een betalingsbewijs te worden overgelegd. Toekenning geschiedt alleen na goedkeuring door de begeleidend bestuurder. Voor sommige kaderfuncties worden voor rekening van de FNV specifieke faciliteiten beschikbaar gesteld, zulks ter beoordeling aan de penningmeester.

e. Vergoedingsregeling buitenland

Indien kaderleden op verzoek van de FNV vakbondswerk gaan verrichten in het buitenland, worden de daaraan verbonden reis en verblijfskosten vergoed met dien verstande dat:

- a. De reis en/of verblijfskosten niet al worden vergoed door een eventueel uitnodigende partij.
 - b. Wordt gekozen voor een, voor FNV, zo goedkoop mogelijke manier van reizen. Voor reizen mag uitsluitend Economy class worden gevlogen of gereisd worden op basis van tarief 2de klasse bij treinreizen. Bij reizen met de auto (eigen vervoer) wordt per gereisde kilometer € 0,30 vergoed. De afstand wordt bepaald op basis van Google Maps, snelste route. Uiteraard kunnen extra kilometers die worden gereden i.v.m. het ophalen van andere deelnemers, ook worden vergoed.
 - c. Het vervoersbewijs, hotel (inclusief ontbijt) en de reisverzekering worden door FNV verzorgd en ingekocht.
 - d. Reiskosten als: visum kosten, parkeerkosten, pontkosten worden vergoed indien niet vermijdbaar.
- Vergoeding van deze kosten vindt plaats op basis van betaalbewijzen.

De maximaal te declareren verblijfskosten bedragen

1. indien buiten ontbijt geen maaltijden worden verzorgd: maximaal € 84,55 per persoon per dag.
 2. indien buiten ontbijt geen lunch of diner worden verzorgd: maximaal € 58,55 per persoon per dag.
- Vergoeding van de verblijfskosten vindt plaats op basis van betaalbewijzen.

2. AANVULLENDE BEPALINGEN

Verstreking device aan Leden van het Ledenparlement

Verstrekt wordt een voor het bijwonen van vergadering benodigde device. Deze is in bruikleen en blijft eigendom van de FNV. Gebruik is alleen voor doeleinden die samenhangen met de activiteiten die voor de FNV worden uitgevoerd. Indien men een device in bruikleen neemt, dient men voor deze bruikleen te tekenen. Bij beëindiging van de activiteiten waarvoor het device is verstrekt dient dit device per direct te worden ingeleverd. Er wordt geen internet abonnement verstrekt.

3. INDEXATIES/VERHOGINGEN

Autokosten – De hoogte en eventuele indexatie worden vastgesteld bij het vaststellen van de begroting.

Kinderopvang/opvang i.v.m. mantelzorg – Jaarlijks wordt de vergoeding aangepast aan de ontwikkeling van het tarief dat door de fiscus wordt gehanteerd.

Maaltijdvergoeding/onkostenvergoeding/ verblijfkosten buitenland – Jaarlijks wordt de genoemde vergoeding geïndexeerd op basis van de ‘CPI afgeleid alle huishoudens’. Afronding vindt plaats op 2 decimalen.

Uitkeringen ter compensatie voor inkomensderving,

Zelfstandigen – Jaarlijks wordt de genoemde vergoeding geïndexeerd op basis van de ‘CPI cao contractlonen exclusief bijzondere Beloningen. Afronding vindt plaats op 2 decimalen.

3.4 REGLEMENT VACATIEGELDEN

Alle kaderleden hebben recht op een gelijke onkostenvergoeding zoals beschreven in dit kaderstatuut. Er zijn activiteiten waarvoor een vaste vergoeding (vacatiegeld) wordt verstrekt door een externe organisatie, bijvoorbeeld een pensioenfonds. Deze vergoeding komt de FNV toe. Hierover maakt de FNV afspraken met het benoemde kaderlid en de organisatie die de vergoeding verstrekt.

Overgangsregeling vacatiegelden:

- kaderleden met een functie waarvoor vacatiegeld beschikbaar is en die dit nog persoonlijk ontvangen op 1 januari 2015 mogen dit blijven ontvangen tot het einde van hun zittingsperiode.
- kaderleden die na 31 december 2014 (her)kozen worden voor een functie waarvoor vacatiegeld beschikbaar is, dragen dit af aan de FNV.

3.5 COLLECTIEVE ONGEVALLENVERZEKERINGEN VOOR KADERLEDEN

Er is een verzekeringspolis afgesloten. Zie voor de polisvoorwaarden bijlage 1

3.6 AANSPRAKELIJKHEIDSREGELING VOOR KADERLEDEN

Indien een kaderlid of vakbondsvrijwilliger persoonlijk aansprakelijk wordt gesteld voor schade, die een derde meent te hebben geleden door zijn handelen, in zijn functie als kaderlid of vakbondsvrijwilliger, zal FNV de financiële gevolgen daarvan voor haar rekening nemen.

Voorwaarden daarvoor zijn:

- De claim heeft betrekking op een handelen in de functie van kaderlid, waarbij deze in over-eenstemming met het beleid van FNV, niet bewust onzorgvuldig, heeft gehandeld en de handeling past binnen de taak en bevoegdheden zoals deze zijn beschreven in het Kaderstatuut en zoals overeengekomen met de begeleidende bestuurder.
- Het kaderlid heeft de aansprakelijkheidstelling onverwijld aan FNV.
- Schriftelijk en gedocumenteerd gemeld en geen uitspraken gedaan of gedragingen vertoond, waaruit blijkt dat hij de terechtheid van de claim erkent.
- Het kaderlid laat de afhandeling van de claim geheel over aan FNV en treedt op geen enkele wijze rechtstreeks in contact met degene die de claim pretendeert, anders dan op verzoek van en volgens de instructies van FNV.

3.7 TEGEMOETKOMINGSREGELING BIJ SCHADE VOOR KADERLEDEN

Een dergelijke vergoeding wordt gegeven in de volgende gevallen:

- a. De schade die een kaderlid aan eigendommen ondervindt in verband met werkzaamheden voor de bond. De schade wordt alleen vergoed als er geen dekking is krachtens een eigen verzekering.
- b. De schade die is toegebracht aan het eigen vervoermiddel bij gebruik voor vakbondswerkzaamheden.
Hieronder is mede begrepen het rechtstreeks gaan van huis naar de plaats van deze werkzaamheden en terug, mits dit plaatsvindt binnen de daarvoor normaal benodigde tijdsduur.
De schade wordt uitsluitend vergoed indien bij een aanvraag een politierapport is gevoegd, de eigen verzekering niet vergoedt en, als dat aan de orde is, nadat het Waarborgfonds een aanvraag tot vergoeding van de schade niet heeft gehonoreerd.
- c. Schade aan andere, niet in punt a en b genoemde goederen, na overlegging van bewijsstukken.
De vergoeding wordt alleen betaald wanneer aannemelijk wordt gemaakt dat er niet verwijtbaar is gehandeld. Het dagelijks bestuur is bevoegd om op verzoek van of namens een lid in uitzonderlijke gevallen ten gunste van dat lid af te wijken van het Kaderstatuut.

3.8 OVERIGE REGELINGEN

De regelingen in het kaderstatuut zijn regelingen specifiek voor kaderleden. Naast deze regelingen zijn er ook afspraken en reglementen die voor alle leden van FNV gelden. Dit zijn bijvoorbeeld:

- De statuten
- Het huishoudelijk reglement
- Privacy reglement
- Regeling tot voorkoming van ongewenst gedrag
- Kaderleden worden geacht op de hoogte te zijn van deze regelingen en er naar te handelen.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1

ALGEMENE VOORWAARDEN COLLECTIEVE ONGEVALLENVERZEKERING

(Bron: Chartis / Algemene voorwaarden Group plus Collectieve ongevallenverzekering) Group Plus Collectieve Ongevallenverzekering versie 2010/01 9/11

ARTIKEL 1 - DEFINITIES

In deze polis wordt verstaan onder:

1.1 MAATSCHAPPIJ

Chartis Europe S.A., Netherlands.

1.2 VERZEKERINGNEMER

Degene die deze verzekering is aangegaan met de Maatschappij en als zodanig op het polisblad wordt vermeld.

1.3 VERZEKERDE

De persoon wiens belangen worden behartigd door de verzekering en die als zodanig op het polisblad wordt vermeld.

1.4 PARTNER

Echtgenoot/echtgenote of degene met wie Verzekerde duurzaam samenwoont (tenminste 1 jaar ten tijde van het Ongeval).

1.5 KINDEREN

Ongehuwde kinderen van Verzekerde, jonger dan 27 jaar, hetzij thuiswonend of in verband met studie uitwonend.

1.6 BEGUNSTIGDEN

Iedere persoon die in de polis als zodanig wordt aangeduid; bij ontbreken hiervan:

- In geval van Overlijden: de echtgeno(o)t(e) van Verzekerde, dan wel zijn/haar wettelijk geregistreerde partner; bij ontbreken van deze: de wettige erfgenamen met uitsluiting van de Staat.
- In alle andere gevallen: Verzekerde.

1.7 MOLEST

Buitengewone omstandigheden als gewapend conflict, burgeroorlog, opstand, binnenlandse onlusten, oproer en muerij. Deze zes genoemde vormen van molest, alsmede de definities daarvan vormen onderdeel van de tekst, die door het Verbond van Verzekeraars in Nederland d.d. 2 november 1981 ter griffie van de Arrondissementsrechtbank in Den Haag is gedeponeerd en die als zodanig deel uitmaakt van deze verzekering.

1.8 ONGEVAL

Een gebeurtenis waarbij Verzekerde plotseling onafhankelijk van zijn/haar wil wordt getroffen door een van buitenaf op hem/haar inwerkend geweld, waardoor hem/haar in een ogenblik lichamelijk letsel wordt toegebracht al dan niet met de dood als gevolg, mits aard en plaats van het letsel of de dood geneeskundig zijn vast te stellen, het letsel niet opzettelijk door Verzekerde is toegebracht en het letsel niet voortvloeit uit een Ziekte. Uitdrukkelijk wordt bepaald dat letsel als direct gevolg van een Ziekte zelf niet als Ongeval wordt aangemerkt.

Onder Ongeval wordt ook verstaan:

- a. de gevolgen van een onjuiste medische behandeling, wondinfectie of bloedvergiftiging rechtstreeks verband houdende met een gedekt Ongeval;
- b. letsel als gevolg van rechtmatige zelfverdediging, redding (of poging daartoe) van in gevaar verkerende personen, dieren of goederen;
- c. het acuut en ongewild binnenkrijgen van vaste, vloeibare en/of gasvormige stoffen welke schadelijk zijn voor de gezondheid;
- d. beten van dieren en insectenbeten;

- e. verstuijing, verzwikking, ontwrichting, verrekking of scheuring van een spier, pees, ligament of kapsel;
- f. uitputting en ontbering bij afzondering van de buitenwereld als gevolg van een ramp (watersnood, schipbreuk, noodlanding, instorting e.d.), uitzonderlijke weersomstandigheden, bevroering, hitteberoerte, onopzettelijke verdrinking, onopzettelijke verstikking (niet tengevolge van ziekte), bliksemslag, zonnesteek;
- g. bacteriële vergiftiging door een onvrijwillige val in een vaste of vloeibare stof;
- h. koepokken, miltvuur; mond- en klauwzeer, schurft, trichophythise en runderbrucellose (ziekte van Bang);
- i. lumbago (lendespit), peesschede ontsteking (tendovaginitis crepitans), zweepslag (coup de fouet), tennisarm (epicondylitis humeri), hernia en ingewandsbreuk mits geopereerd;
- j. een Ongeval dat werd veroorzaakt door een ziekte, anders dan een geestesziekte of een psychische aandoening.

1.9 BLIJVENDE INVALIDITEIT

Blijvend geheel of gedeeltelijk verlies of onbruikbaarheid van enig lichaamsdeel of orgaan (of gedeelte daarvan).

1.10 VERLIES VAN EEN LEDEMAAT

In het geval van een been of onderste ledemaat:

- a. verlies door blijvende lichamelijke scheiding aan of boven de enkel, of
- b. blijvend en volledig verlies van het gebruik van een complete voet of een compleet been.

In het geval van een arm of bovenste ledemaat:

- a. verlies door blijvende lichamelijke scheiding van de vier vingers aan of boven de meta-carpo-phalangeal gewrichten (waar de vingers met de handpalm samenkomen), of
- b. blijvend en totaal verlies van een complete arm of hand.

1.11 VERLIES VAN ZICHT

Blijvend en volledig verlies van gezichtsvermogen: a) van beide ogen, alsmede b) in één oog wanneer de zichtgraad na correctie 1/20 of minder is op de Snellen Schaal.

1.12 PARAPLEGIE

De blijvende en volledige verlamming van de twee onderste ledematen, blaas en rectum.

1.13 QUADRIPLÉGIE

De blijvende en volledige verlamming van de twee bovenste ledematen en de twee onderste ledematen.

1.14 JAARLOON

Onder jaarloon wordt verstaan:

- a. Voor de verzekerde bedragen: het inkomen van Verzekerde, zoals dat aan de Belastingdienst wordt opgegeven, over de periode van twaalf maanden onmiddellijk voorafgaand aan het Ongeval. Indien deze periode niet twaalf maanden betreft, zal het inkomen naar rato van een periode van twaalf maanden worden herleid.
- b. Voor de premieberekening: het totale jaarloon van Verzekerde(n) zoals dat dient te worden opgegeven aan de Belastingdienst.

1.15 CUMULATIELIMIET

Het maximale bedrag dat de Maatschappij zal betalen onder deze en elke andere Ongevallenverzekering uitgegeven door de Maatschappij op naam van Verzekeringnemer, voor alle Verzekerden die lichamelijk letsel oplopen als gevolg van eenzelfde Ongeval of reeks van Ongevallen, veroorzaakt door of als gevolg van dezelfde oorzaak, gebeurtenis of omstandigheid. De hieruit volgende vermindering van aansprakelijkheid met betrekking tot deze Cumulatielimiet zal proportioneel worden doorberekend in de uit te keren bedragen voor elke Verzekerde.

1.16 ZIEKENHUIS

Een instelling voor medische behandeling van bedlegerige patiënten welke:

- diagnostische en heelkundige voorzieningen heeft;
- 24 uur per dag verpleegkundig personeel heeft;
- onder toezicht van artsen staat en

- geen verpleegtehuis, rusthuis, bejaardenhuis of psychiatrische instelling (ook voor gedragsstoornissen), sanatorium of kliniek voor de behandeling van alcohol- of drugsverslaafden is; zelfs wanneer dit zich op dezelfde locatie bevindt.

1.17 BEVOEGD ARTS

Een beoefenaar van de geneeskunde, welke is afgestudeerd aan een medische faculteit welke vermeld wordt in de "Directory of Medical Schools of the World Health Organisation", die in het bezit is van een vergunning van de medische autoriteiten van het land waar zijn praktijk wordt uitgeoefend en die praktiserend is binnen het kader van de van toepassing zijnde vergunning en opleiding.

ARTIKEL 2 - ALGEMENE BEPALINGEN

2.1 OMSCHRIJVING VAN DE DEKKING

Deze verzekering biedt dekking voor Ongevallen tijdens de duur van de verzekering en die binnen de bepalingen van deze polis vallen.

2.2 DEKKINGSGEBIED

Wereldwijd.

2.3 DUUR EN EINDE VAN DE VERZEKERING

De verzekering gaat in op de datum vermeld op het polisblad en wordt voortgezet voor een vaste periode van 12 maanden, tenzij anders aangegeven.

De verzekering wordt telkens stilzwijgend verlengd met een periode van 12 maanden of voor een periode zoals anders aangegeven, tenzij de Maatschappij of Verzekeringnemer de verzekering tenminste 2 maanden voor het einde van een dergelijke periode bij aangetekende brief opzegt.

2.4 PREMIEBETALING

De premie is verschuldigd op de premievervaldatum zoals vermeld op het polisblad. Indien Verzekeringnemer de premie niet op de voorgeschreven wijze heeft betaald, is hij zonder een nadere ingebrekestelling of gerechtelijke tussenkomst van rechtswege in verzuim.

Verzekeringnemer zal na de premievervaldag nog 1 maal in de gelegenheid worden gesteld binnen een termijn van 14 dagen de premie te voldoen.

Indien Verzekeringnemer de premie niet of niet tijdig betaalt, wordt geen dekking verleend voor gebeurtenissen die plaatsvinden vanaf de vijftiende dag na de vervaldatum waarop de Maatschappij Verzekeringnemer schriftelijk heeft aangemaand en betaling is uitgebleven. Verzekeringnemer blijft gehouden de premie te voldoen.

Onder deze verzekering wordt geen dekking verleend voor gebeurtenissen die plaatsvonden tijdens de periode waarin de verzekering werd onderbroken.

2.5 WIJZIGING/VERZWARING VAN RISICO

Indien de Verzekeringnemer zijn zakelijke activiteiten wijzigt ten opzichte van die welke hij bij de aanvang van de polis heeft opgegeven, dient hij dit direct aan de Maatschappij mee te delen.

Indien de wijzigingen een verzwaring van het risico inhouden behoudt de Maatschappij zich het recht voor de premie en de verzekeringsvoorwaarden aan te passen.

Verzekeringnemer heeft het recht de aangepaste premie en verzekeringsvoorwaarden te weigeren en de verzekering binnen 60 dagen vanaf het tijdstip waarop de wijziging is medegedeeld, op te zeggen.

2.6 WIJZIGING PREMIE EN/OF VOORWAARDEN

De Maatschappij heeft het recht de premie en/of voorwaarden van bepaalde verzekeringen en bloc te wijzigen. Behoort deze verzekering tot die groep, dan is de Maatschappij gerechtigd de premie en/of voorwaarden van deze verzekering in overeenstemming met die wijziging aan te passen op een door haar te bepalen datum.

De Maatschappij stelt Verzekeringnemer tenminste 2 maanden voor de datum waarop de wijziging ingaat, schriftelijk in kennis van de wijziging(en). Verzekeringnemer wordt geacht met de wijziging(en) te hebben ingestemd, tenzij deze de overeenkomst opzegt binnen 1 maand na kennisgeving van de wijziging(en).

De mogelijkheid van opzegging geldt niet indien de wijziging een verlaging van de premie en/of een uitbreiding van de dekking inhoudt.

2.7 OPZEGGING IN GEVAL VAN MOLEST

De Maatschappij en Verzekeringnemer kunnen elke molestdekking zoals omschreven in artikel 1.7 van deze voorwaarden, opzeggen bij verwezenlijking van een dergelijk risico of bij dreiging van het ophanden zijn daarvan, met inachtneming van een termijn van zeven dagen.

2.8 OVERDRACHT

De polis kan niet worden overgedragen tenzij schriftelijk anders overeengekomen met de Maatschappij.

2.9 VERJARING

Een rechtsvordering tegen de Maatschappij tot het doen van een uitkering verjaart door verloop van drie jaren na de aanvang van de dag, volgend op die waarop de tot uitkering gerechtigde met de opeisbaarheid daarvan bekend is geworden.

De verjaring wordt gestuit door een schriftelijke mededeling waarbij op uitkering aanspraak wordt gemaakt.

Een nieuwe verjaringstermijn begint te lopen met de aanvang van de dag, volgend op die waarop de Maatschappij hetzij de aanspraak erkent, hetzij bij aangetekende brief ondubbelzinnig heeft medegedeeld de aanspraak af te wijzen onder eveneens ondubbelzinnige vermelding dat in geval van afwijzing de rechtsvordering verjaart door verloop van zes maanden.

2.10 ADRES

Alle mededelingen in het kader van deze polis dienen schriftelijk te worden gedaan aan het laatst bekende adres van de geadresseerde.

2.11 REGISTRATIE PERSOONSGEGEVENS

De bij de aanvraag of bij het wijzigen van een verzekering verstrekte persoonsgegevens worden door de Maatschappij verwerkt ten behoeve van het aangaan en uitvoeren van verzekeringsovereenkomsten en/of financiële diensten en het beheren van de daaruit voortvloeiende relatie, met inbegrip van de voorkoming en bestrijding van fraude en het uitvoeren van activiteiten gericht op de vergroting van het klantenbestand. Op deze verwerking van persoonsgegevens is de gedragscode "Verwerking Persoonsgegevens Verzekeringsbedrijf" en de Wet Bescherming Persoonsgegevens van toepassing. De volledige tekst van de gedragscode kan worden opgevraagd bij het informatiecentrum van het Verbond van Verzekeraars, Postbus 93450, 2509 AL Den Haag.

2.12 TOEPASSELIJK RECHT EN KLACHTEN

Op deze verzekering is Nederlands recht van toepassing, tenzij anders vermeld op het polisblad.

Klachten en geschillen die betrekking hebben op de bemiddeling, totstandkoming en uitvoering van de verzekeringsovereenkomst kunnen worden voorgelegd aan de directie van Chartis Europe S.A., Netherlands, Postbus 8606, 3009 AP Rotterdam.

Wanneer het oordeel van de Maatschappij voor Verzekeringnemer, Verzekerde en/of Begunstigde(n) niet bevredigend is, kan/kunnen deze zich wenden tot het Klachteninstituut Financiële Dienstverlening, Postbus 93257, 2509 AG Den Haag, tel. (070) 33 38 999.

Wanneer Verzekeringnemer, Verzekerde en/of Begunstigde(n) geen gebruik wil(len) maken van deze mogelijkheden, of de behandeling of uitkomst hiervan niet bevredigend vindt/vinden, kan/kunnen zij het geschil voorleggen aan de bevoegde rechter.

2.13 LEEFTIJDGRENSEN

Zodra Verzekerde de leeftijd van 85 jaar bereikt, zullen de verzekerde bedragen in geval van Overlijden of Blijvende Invaliditeit als gevolg van een Ongeval worden verminderd met 50% of tot € 100.000,- afhankelijk van welk bedrag het laagst is.

2.14 KENNISGEVING

Verzekeringnemer, Verzekerde en/of Begunstigde(n) is/zijn verplicht:

a. Ingeval van Overlijden:

- de Maatschappij zo spoedig mogelijk op de hoogte te brengen van het Ongeval, in ieder geval binnen 48 uur nadat het Ongeval heeft plaatsgevonden;
- alle door de Maatschappij verlangde gegevens te verstrekken;
- de door de Maatschappij aangewezen geneeskundige en/of gemachtigde persoon/personen alle gelegenheid te geven de doodsoorzaak te onderzoeken;
- indien noodzakelijk geacht, een autopsie toe te staan.

b. In alle overige gevallen:

- de Maatschappij zo spoedig mogelijk op de hoogte te brengen van het Ongeval, in ieder geval binnen 90 dagen nadat het Ongeval heeft plaatsgevonden;
- alle door de Maatschappij verlangde gegevens te verstrekken;
- zich zo spoedig mogelijk onder medische behandeling te stellen en deze behandeling voort te zetten;
- zich door een door de Maatschappij aangewezen Arts te laten onderzoeken. De hieraan verbonden kosten zijn voor rekening van de Maatschappij.

2.15 FRAUDE

Indien Verzekeringnemer en/of de tot uitkering gerechtigde met de intentie om de Maatschappij te misleiden, een vermelde verplichting niet is nagekomen. Of niet binnen redelijke termijn de Maatschappij alle inlichtingen en bescheiden verschaft die voor laatstgenoemde van belang zijn om de uitkeringsplicht te beoordelen, vervalt het recht op uitkering, tenzij deze misleiding het verval van het recht op uitkering niet rechtvaardigt.

Degene(n) (Verzekeringnemer en/of de tot uitkering gerechtigde) die zich schuldig heeft gemaakt aan dergelijke misleiding, zal tevens de schade vergoeden die de Maatschappij daardoor lijdt, welke schade de Maatschappij ook kan verrekenen met een uitkering indien het de tot uitkering gerechtigde betreft.

2.16 RENTE OP UITKERINGEN

De Maatschappij betaalt geen rente op uit te betalen uitkeringen tenzij anders bepaald.

2.17 VERPLICHTINGEN EN BEPALINGEN

Verzekeringnemer, Verzekerde(n) en/of Begunstigde(n) dienen te voldoen aan de verplichtingen en bepalingen gesteld in de polis. Indien Verzekeringnemer, Verzekerde(n) en/of Begunstigde(n) daaraan niet voldoen, kan de Maatschappij de uitkering verminderen met de schade die zij daardoor lijdt.

2.18 AFWIJKING NHT-CLAUSULE

Inzake een Ongeval welke het gevolg is van terrorisme gelden de bepalingen en beperkingen vermeld in het bijgevoegde Clausuleblad terrorismedekking. Indien de uitkering waarop Verzekerde of Begunstigde recht heeft bij toepassing van dit Clausuleblad lager is dan deze waarop hij overeenkomstig de bepalingen en cumulatielimieten van deze verzekering recht zou hebben, mochten de beperkingen onder het bijgevoegde Clausuleblad niet gelden, dan zal, in geval van Overlijden of Blijvende Invaliditeit als gevolg van een Ongeval als gevolg van terrorisme, zoals omschreven in dit Clausuleblad, de geboden dekking worden aangevuld tot aan de voor deze verzekering geldende cumulatielimieten.

ARTIKEL 3 - PERSOONLIJK ONGEVAL

3.1 OVERLIJDEN

Indien Verzekerde overlijdt binnen twee jaar na een Ongeval, als rechtstreeks en enig gevolg van dat Ongeval, wordt het op het polisblad vermelde verzekerde bedrag uitgekeerd aan Begunstigde.

De uitkering kan worden gedaan zodra het onderzoek door de Maatschappij naar het Ongeval, de doodsoorzaak en het verband tussen beide is afgesloten. Op deze uitkering worden alle bedragen in mindering gebracht die krachtens deze verzekering naar aanleiding van hetzelfde Ongeval zijn uitgekeerd voor Blijvende Invaliditeit.

3.2 BLIJVENDE INVALIDITEIT

De Maatschappij keert een percentage van het verzekerde bedrag zoals vermeld op het polisblad uit aan Begunstigde, afhankelijk van de mate van Blijvende Invaliditeit welke het gevolg is van een Ongeval.

De vaststelling van de mate van Blijvende Invaliditeit vindt plaats zodra redelijkerwijs vaststaat dat de toestand van Verzekerde vrijwel niet meer zal verbeteren of verslechteren, uiterlijk twee jaar na het Ongeval en wordt uitgedrukt in een percentage.

De vaststelling van de mate van Blijvende Invaliditeit en het percentage van Blijvende Invaliditeit wordt bepaald aan de hand van onafhankelijk onderzoek door een Bevoegd Arts volgens objectieve maatstaven.

Bij vaststelling van het invaliditeitspercentage wordt de voor het Ongeval bestaande duurzame vermindering van de validiteit in mindering gebracht.

Indien Verzekerde voor de vaststelling van het bedoelde percentage overlijdt, dan is de Maatschappij geen uitkering voor de Blijvende Invaliditeit verschuldigd. Indien Verzekerde echter niet ten gevolge van het Ongeval overlijdt, keert de Maatschappij het bedrag uit dat zij naar redelijke verwachting wegens Blijvende Invaliditeit had moeten uitkeren indien Verzekerde niet zou zijn overleden.

Bij verlies of onbruikbaarheid van de onderstaande lichaamsdelen/organen gelden de daarbij vermelde percentages van het voor Blijvende Invaliditeit verzekerde bedrag:

- tenminste één ledemaat 100%
- verlies van zicht 100%
- volledige verlamming 100%
- ongeneeslijke verstandsverbijstering 100%
- het spraakvermogen 100%
- gehoor in beide oren 100%
- gehoor in één oor 30%
- gevoel van tast of smaak 10%
- een duim 30%
- een wijsvinger 20%
- een andere vinger 10%
- een grote teen 15%
- een andere teen 5%
- milt 5%
- nier 20%
- onderkaak door chirurgische behandeling 30%
- de rug of ruggengraat onder de nek zonder beschadiging van het ruggenmerg 40%
- de nek of nekwevels zonder beschadiging van het ruggenmerg 30%

Bij gedeeltelijk blijvend verlies of gedeeltelijke blijvende onbruikbaarheid wordt een evenredig gedeelte van het voor algeheel verlies of algehele onbruikbaarheid aangegeven percentage naar rato van ernst uitgekeerd. De vaststelling vindt plaats overeenkomstig de laatste uitgave van de "Guide to the Evaluation of Permanent Impairment" van de American Medical Association (A.M.A.) aangevuld met de richtlijnen van de Nederlandse Specialistenverenigingen.

Bij verlies of onbruikbaarheid van niet in de hiervoor vermelde invaliditeitsschaal genoemde lichaamsdelen/organen wordt de mate van Blijvende Invaliditeit bepaald aan de hand van onafhankelijk onderzoek door een Bevoegd Arts volgens objectieve maatstaven, overeenkomstig de laatste uitgave van de "Guide to the Evaluation of Permanent Impairment" van de American Medical Association (A.M.A.) aangevuld met de richtlijnen van de Nederlandse Specialistenverenigingen. Verzekerde kan hierbij kiezen om:

- a) geen rekening te houden met zijn arbeid;
- b) wel rekening te houden met zijn eigen arbeid en werkzaamheden die hij voorafgaand aan het Ongeval gewoonlijk verricht heeft; waarbij ook rekening zal worden gehouden met passende arbeid die in alle redelijkheid van hem gevergd zou mogen worden, gelet op zijn gebreken, krachten, bekwaamheden, opleiding en maatschappelijke positie.

Bij verlies of onbruikbaarheid van meerdere lichaamsdelen of organen door één of meer Ongevallen, wordt nooit meer uitgekeerd dan de voor volledig Blijvende Invaliditeit geldende Verzekerde som.

3.3 RENTEVERGOEDING

Indien binnen een periode van 730 dagen na het Ongeval de graad van Blijvende Invaliditeit om medische redenen niet kan worden vastgesteld, zal door de Maatschappij aan Verzekerde een rente van 6% per jaar worden verleend over de alsnog uit te betalen invaliditeitsuitkering, te rekenen vanaf de 731ste dag.

3.4 AANVULLENDE DEKKINGEN

3.4.1 Paraplegie of Quadriplegie

In het geval van paraplegie of quadriplegie zal de volgende uitkering worden toegevoegd aan de uitkering voor Blijvende Invaliditeit voor Verzekerde:

- Paraplegie € 25.000,-.
- Quadriplegie € 50.000,-.

3.4.2 Kinderen

In het geval dat een uitkering wordt verleend voor Overlijden als gevolg van een Ongeval, wordt het uit te betalen bedrag verhoogd met € 5.000,- per kind, tot maximaal 10% van de uitkering voor Overlijden als gevolg van een Ongeval.

3.4.3 Omscholingskosten

In het geval dat een uitkering wordt verleend voor het verlies van een ledemaat of het verlies van zicht, betaalt de Maatschappij de redelijke kosten voor het omscholen van Verzekerde tot aangepaste arbeid aan Verzekeringnemer terug, tot een maximum van € 10.000,-.

3.4.4 Vervangingskosten

In het geval dat een uitkering wordt verleend voor Overlijden als gevolg van een Ongeval, betaalt de Maatschappij de redelijke wervingskosten voor de vervanging van Verzekerde aan Verzekeringnemer, tot een maximum € 10.000,-.

3.4.5 Ziekenhuisopname

De Maatschappij betaalt Verzekerde € 50,00 per opnamedag, met een maximum van 365 dagen, in het geval dat Verzekerde in het Ziekenhuis is opgenomen als gevolg van een lichamelijk letsel door een Ongeval.

3.4.6 Coma

Indien een Ongeval resulteert in de voortdurende bewusteloze staat van Verzekerde, betaalt de Maatschappij € 50,- per opnamedag, voor een periode van maximaal 365 dagen. Deze uitkering wordt toegevoegd aan de uitkering voor ziekenhuisopname.

3.4.7 Cosmetische chirurgie

Indien letsel als gevolg van een Ongeval cosmetische chirurgie vereist, betaalt de Maatschappij de kosten voor cosmetische chirurgie uitgevoerd of voorgeschreven door een Bevoegd arts, tot een maximum van € 5.000,- en binnen een periode van 730 dagen vanaf de dag van het Ongeval.

3.4.8 Psychologische ondersteuning

Indien een Ongeval resulteert in een te verwachten Blijvende Invaliditeit van meer dan 50%, betaalt de Maatschappij de kosten voor professionele psychologische ondersteuning van Verzekerde tot een maximum van € 5.000,00, mits die binnen 3 maanden na de Ongevalsdatum beginnen, voorgeschreven zijn door een Bevoegd arts en verband houden met het Ongeval.

3.4.9 Persoonlijke Bezittingen

Indien een Ongeval resulteert in onmiddellijke ziekenhuisopname, betaalt de Maatschappij de schade aan en de kosten voor verloren, beschadigde of gestolen voorwerpen en documenten die door Verzekerde voor eigen gebruik zijn meegenomen tot een maximum van € 5.000,-.

3.4.10 Begrafniskosten

In het geval dat een uitkering wordt verleend voor dood door Ongeval, betaalt de Maatschappij de redelijke begrafenis- en crematiekosten tot een maximum van € 7.500,- per Verzekerde.

3.4.11 Whiplash

De Maatschappij betaalt een uitkering van maximaal 8% van het verzekerd bedrag vermeld op het polisblad, voor de gevolgen van een cervicale acceleratie of deceleratie trauma zonder medisch geobjectiveerde afwijkingen.

3.4.12 Veiligheidsgordel

Indien Verzekerde als gevolg van een verkeersongeluk overlijdt en vaststaat dat hij een veiligheidsgordel droeg, wordt het uit te betalen bedrag verhoogd met € 5.000,-.

3.4.13 Levensredder

Indien een derde (niet Verzekerde of Verzekeringnemer) lichamelijk letsel oploopt, terwijl hij het leven tracht te redden van Verzekerde, dat binnen twee jaar resulteert in de dood of Blijvende Invaliditeit van deze derde, betaalt de Maatschappij die derde partij op basis van een verzekerd bedrag van € 25.000,-. De uitkering wordt uitbetaald naast een eventuele uitkering aan Verzekerde.

3.4.14 Huisaanpassing

In het geval dat Verzekerde lichamelijk letsel oploopt door een Ongeval en als gevolg hiervan aanpassingen aan zijn huis behoeft (inclusief maar niet beperkt tot de installatie van hellingen voor externe en interne rolstoeltoegang, interne leidrails, noodalarmsysteem en vergelijkbare invaliditeitshulpmiddelen) om dagelijkse handelingen uit te kunnen voeren (zoals wassen, koken, baden en aankleden) en in en rond zijn huis te kunnen verblijven, betaalt de Maatschappij 80% van de aanvullende kosten voor dergelijke aanpassingen tot een maximum van € 5.000,-, mits zulke aanpassingen worden verricht met de voorafgaande schriftelijke instemming van de Maatschappij en de instemming hebben van de behandelende Bevoegde arts van Verzekerde.

3.4.15 Partner/Kind

In het geval van Overlijden of Blijvende Invaliditeit als gevolg van een Ongeval betaalt de Maatschappij voor elke Partner of Kind die lichamelijk letsel oploopt/oplopen in hetzelfde Ongeval als Verzekerde, een bedrag van € 25.000,-.

3.4.16 Littekens

Indien Verzekerde door een Ongeval blijvende littekens in het gelaat heeft opgelopen dan zullen de volgende percentages van het verzekerde bedrag voor Blijvende Invaliditeit zoals vermeld op het polisblad worden uitgekeerd:

- Littekens vanaf 5 tot 10 cm: 5%
- Littekens langer dan 10 cm: 10%

3.4.17 Vermissing

Indien Verzekerde wordt vermist en het na een gepaste tijdsduur redelijkerwijs valt aan te nemen dat Verzekerde is overleden als gevolg van lichamelijk letsel opgelopen bij een Ongeval, zal het verzekerde bedrag voor Overlijden zoals vermeld op het polisblad worden uitbetaald. Begunstigde dient wel een overeenkomst te ondertekenen waarin staat dat wanneer later blijkt dat Verzekerde niet is overleden, elk door de Maatschappij betaald bedrag aan de Maatschappij zal worden terugbetaald.

CLAUSULEBLAD TERRORISMEDEKKING

Bij de Nederlandse Herverzekeringsmaatschappij voor Terrorismeschaden N.V. (NHT)

1. BEGRIPSOMSCHRIJVINGEN

In dit clausuleblad en de daarop berustende bepalingen wordt - voor zover niet anders blijkt - verstaan onder:

1.1 TERRORISME

Gewelddadige handelingen en/of gedragingen - begaan buiten het kader van een van de zes in artikel 3:38 van de Wet op het financieel toezicht genoemde vormen van molest - in de vorm van een aanslag of een reeks van in tijd en oogmerk met elkaar samenhangende aanslagen als gevolg waarvan letsel en/of aantasting van de gezondheid, al dan niet de dood tengevolge hebbend, en/of schade aan zaken ontstaat dan wel anderszins economische belangen worden aangetast, waarbij aannemelijk is dat deze aanslag of reeks - al dan niet in enig organisatorisch verband - is beraamd en/of uitgevoerd met het oogmerk om bepaalde politieke en/of religieuze en/of ideologische doelen te verwezenlijken.

1.2 KWAADWILLIGE BESMETTING

Het - buiten het kader van een van de zes in artikel 3:38 van de Wet op het financieel toezicht genoemde vormen van molest - (doen) verspreiden van ziektekiemen en/of stoffen die als gevolg van hun (in)directe fysische, biologische, radioactieve of chemische inwerking letsel en/of aantasting van de gezondheid, al dan niet de dood tengevolge hebbend, bij mensen of dieren kunnen veroorzaken en/of schade aan zaken kunnen toebrengen dan wel anderszins economische belangen kunnen aantasten, waarbij aannemelijk is dat het (doen) verspreiden - al dan niet in enig organisatorisch verband - is beraamd en/of uitgevoerd met het oogmerk om bepaalde politieke en/of religieuze en/of ideologische doelen te verwezenlijken.

1.3 PREVENTIEVE MAATREGELEN

Van overheidswege en/of door verzekerden en/of derden getroffen maatregelen om het onmiddellijk dreigend gevaar van terrorisme en/of kwaadwillige besmetting af te wenden of - indien dit gevaar zich heeft verwezenlijkt - de gevolgen daarvan te beperken.

1.4 NEDERLANDSE HERVERZEKERINGSMAATSCHAPPIJ VOOR TERRORISMESCHADEN N.V. (NHT)

Een door het Verbond van Verzekeraars in Nederland opgerichte herverzekeringsmaatschappij, waarbij uitkeringsverplichtingen uit hoofde van verzekeringsovereenkomsten, die voor in Nederland toegelaten verzekeraars direct of indirect kunnen voortvloeien uit de verwezenlijking van de in artikel 1.1, 1.2 en 1.3 omschreven risico's, in herverzekeringsmaatschappij kunnen worden ondergebracht.

1.5 VERZEKERINGSOVEREENKOMSTEN

- a) Overeenkomsten van schadeverzekering voor zover zij overeenkomstig het bepaalde in artikel 1:1 onder "staat waar het risico is gelegen" van de Wet op het financieel toezicht betrekking hebben op in Nederland gelegen risico's.
- b) Overeenkomsten van levensverzekering voor zover gesloten met een verzekeringnemer met gewone verblijfplaats in Nederland, of, indien verzekeringnemer een rechtspersoon is, met de in Nederland gevestigde vestiging van de rechtspersoon waarop de verzekering betrekking heeft.
- c) Overeenkomsten van natura-uitvaartverzekering voor zover gesloten met een verzekeringnemer met een gewone verblijfplaats in Nederland, of, indien verzekeringnemer een rechtspersoon is, met de in Nederland gevestigde vestiging van de rechtspersoon waarop de verzekering betrekking heeft.

1.6 IN NEDERLAND TOEGELATEN VERZEKERAARS

Levens-, natura-uitvaart- en schadeverzekeraars die op grond van de Wet op het financieel toezicht bevoegd zijn om in Nederland het verzekeringsbedrijf uit te oefenen.

2. BEGRENZING VAN DE DEKKING VOOR HET TERRORISMERISICO

2.1 Indien en voor zover, met inachtneming van de in artikel 1.1, 1.2 en 1.3 gegeven omschrijvingen, en binnen de grenzen van de geldende polisvoorwaarden, dekking bestaat voor gevolgen van een gebeurtenis die (direct of indirect) verband houdt met:

- terrorisme, kwaadwillige besmetting of preventieve maatregelen,
- handelingen of gedragingen ter voorbereiding van terrorisme, kwaadwillige besmetting of preventieve maatregelen, hierna gezamenlijk aan te duiden als het “terrorismerisico”, geldt dat de uitkeringsplicht van de verzekeraar terzake van iedere bij haar ingediende aanspraak op schadevergoeding en/of uitkering, is beperkt tot het bedrag van de uitkering die de verzekeraar terzake van die aanspraak ontvangt onder de herverzekering voor het terrorismerisico bij de NHT, in het geval van een verzekering met vermogensopbouw vermeerderd met het bedrag van de uit hoofde van de betrokken verzekering reeds gerealiseerde vermogensopbouw.

Bij levensverzekeringen wordt het bedrag van de gerealiseerde vermogensopbouw gesteld op de krachtens de Wet op het financieel toezicht aan te houden premiereserve ten aanzien van de betrokken verzekering.

2.2 De NHT biedt herverzekeringsdekking voor de hiervoor genoemde aanspraken tot maximaal 1 miljard euro per kalenderjaar. Vorengenoemd bedrag kan van jaar tot jaar worden aangepast en geldt voor alle bij de NHT aangesloten verzekeraars tezamen. Van een eventuele aanpassing zal mededeling worden gedaan in drie landelijk verschijnende dagbladen.

2.3 In afwijking van het in de voorgaande leden van dit artikel bepaalde, geldt voor verzekeringen die betrekking hebben op:

- schade aan onroerende zaken en/of de inhoud daarvan;
- gevolgschade van schade aan onroerende zaken en/of de inhoud daarvan, dat per verzekeringnemer verzekerde locatie per jaar maximaal 75 miljoen euro onder deze overeenkomst zal worden uitgekeerd, voor alle deelnemende verzekeraars zoals bedoeld in artikel 1 tezamen, ongeacht het aantal afgegeven polissen.

Voor de toepassing van dit artikellid wordt onder verzekerde locatie verstaan:

alle op het risicoadres aanwezige door verzekeringnemer verzekerde objecten, alsmede alle buiten het risicoadres gelegen door verzekeringnemer verzekerde objecten waarvan het gebruik en/of de bestemming in relatie staat tot de bedrijfs-activiteiten op het risicoadres. Als zodanig zullen in ieder geval worden aangemerkt alle door verzekeringnemer verzekerde objecten die op minder dan 50 meter afstand van elkaar gelegen zijn en waarvan er tenminste een op het risicoadres is gelegen.

Voor de toepassing van dit artikellid geldt voor rechtspersonen en vennootschappen die zijn verbonden in een groep, zoals bedoeld in artikel 2:24b van het Burgerlijk Wetboek, dat allegroepsmaatschappijen tezamen worden aangemerkt als een verzekeringnemer, ongeacht door welke tot de groep behorende groepsmaatschappij(en) de polis(sen) is (zijn) afgesloten.

3. UITKERINGSPROTOCOL NHT

3.1 Op de herverzekering van de verzekeraar bij de NHT is van toepassing het Protocol afwikkeling claims (hierna te noemen het Protocol). Op grond van de in dit protocol vastgestelde bepalingen is de NHT onder meer gerechtigd de uitkering van de schadevergoeding of het verzekerde bedrag uit te stellen tot het moment waarop zij kan bepalen of en in hoeverre zij over voldoende financiële middelen beschikt om alle vorderingen waarvoor zij als herverzekeraar dekking biedt, voor het geheel te voldoen. Voor zover de NHT niet over voldoende financiële middelen blijkt te beschikken, is zij gerechtigd overeenkomstig bedoelde bepalingen een gedeeltelijke uitkering aan de verzekeraar te doen.

3.2 De NHT is, met in achtneming van het gestelde in bepaling 7 van het Protocol afwikkeling claims, bevoegd om te beslissen of een gebeurtenis in verband waarmee aanspraak op uitkering wordt gedaan, als een gevolg van de verwezenlijking van het terrorismerisico moet worden aangemerkt. Een daartoe strekkend en overeenkomstig voor- noemde bepaling genomen besluit van de NHT, is bindend jegens verzekeraar, verzekeringnemer, verzekerden en tot uitkering gerechtigden.

- 3.3** Eerst nadat de NHT aan de verzekeraar heeft verteld welk bedrag, al dan niet bij wijze van voorschot, terzake van een vordering tot uitkering aan haar zal worden uitgekeerd, kan de verzekerde of de tot uitkering gerechtigde op de in artikel 2.18.3 bedoelde uitkering terzake tegenover de verzekeraar aanspraak maken.
- 3.4** De herverzekeringsdekking bij de NHT is ingevolge bepaling 17 van het Protocol slechts van kracht voor aanspraken op schadevergoeding en/of uitkering die worden gemeld binnen twee jaar nadat de NHT van een bepaalde gebeurtenis of omstandigheid heeft vastgesteld dat deze als een verwezenlijking van het terrorismerisico in de zin van dit Clausuleblad wordt beschouwd.

COLOFON

Uitgave FNV

Lay-out Studio FNV

Print Repro FNV

Fotografie © Liesbeth Dinnissen

Order 250368

© FNV, maart 2025

