

Aan:

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Directie Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving
Postbus 90801
2509 LV 's-Gravenhage

S.M. van 't Westende **inlichtingen**
s.vantwestende@caop.nl 06-10612052

diverse **bijlage(n)**
briefnummer
zaaknummer

28 november 2018 **datum**

Onderwerp:

Verzoek tot algemeen verbindend verklaring van de cao Arbeidsmarktfonds voor de Sport 2019-2024

Geachte heer/mevrouw,

Namens partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst Arbeidsmarktfonds voor de Sport 2019-2024, te weten de Werkgeversorganisatie in de Sport (WOS) enerzijds en werknemersverenigingen FNV (Sport & Bewegen), De Unie en CNV Vakmensen anderzijds, verzoek ik u om algemeen verbindend verklaring (avv) van de cao. De avv wordt aangevraagd voor de looptijd van de cao, te weten tot 1 januari 2024. De cao is digitaal aangemeld op 27 november 2018.

Bij dit verzoek treft u de opgave van de representativiteitsgegevens in een apart bestand. Indien u nadere informatie wenst over de representativiteitsgegevens, kunt u contact opnemen met de heer D. van Hassel, onderzoeksadviseur bij CAOP (d.vanhassel@caop.nl; 06-29045349).

Ik vertrouw erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Hoogachtend,
Namens partijen betrokken bij de cao Arbeidsmarktfonds voor de Sport,

Mw. mr. S.M. van 't Westende – van der Veen
Adviseur CAOP Juridisch



FORMULIER REPRESENTATIVITEITSGEGEVENS

(bedoeld in artikel 2:2, eerste lid, onderdeel d, van het Besluit aanmelding van collectieve arbeidsovereenkomsten en het verzoeken om algemeen verbindend verklaring)

Bij een avv-verzoek dienen de representativiteitsgegevens en de hiervoor gehanteerde onderzoeksmethodiek te worden opgegeven. Deze opgave kan worden ingediend aan de hand van dit formulier. Gebruikmaking van dit formulier is vereist bij een representativiteitspercentage onder de 60% en ingeval beargumenteerde bedenkingen tegen de representativiteit daartoe aanleiding geven.

INHOUD

1 REPRESENTATIVITEITSOPGAVE

- Werkgeversgegevens
 - Direct aan de cao gebonden werkgevers
 - Werkgevers gebonden door de werkingssfeer
- Gegevens werkzame personen
 - Direct aan de cao gebonden personen en personen gebonden op basis van artikel 14 Wet op de CAO
 - Personen gebonden door de werkingssfeer

2 TOELICHTING

- Gehanteerde onderzoeksmethode
- Gebruikte bronnen
- Wijze van meting
- Relatie tot de werkingssfeer
- Actualiteit van de cijfers

**Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving
Datum, 24 AUGUSTUS 2010**

**De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,**

J.P.H. Donner

1 REPRESENTATIVITEITSOPGAVE

Het algemeen verbindend verklaren (avv) van bepalingen van een cao vereist dat naar het oordeel van de minister de cao-bepalingen waarop het avv-verzoek betrekking heeft, moeten gelden voor een belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen. Dit meerderheidsvereiste wordt bepaald aan de hand van de representativiteitsgegevens. De mate van representativiteit wordt als volgt berekend:

- het aantal personen werkzaam bij werkgevers gebonden door de cao, die naar aard van hun functie c.q. werkzaamheden binnen de werkingssfeer van de cao vallen (teller), gedeeld door
- het totale aantal personen, dat binnen de werkingssfeer van de cao zou vallen, indien de cao algemeen verbindend zou worden verklaard (noemer).

De in de cao gedefinieerde werkingssfeer dient als uitgangspunt voor het bepalen van het totale aantal personen dat in zowel de teller als de noemer wordt gehanteerd. Tot het aantal personen kunnen naast werknemers ook opdrachtnemers worden gerekend, indien in de cao geregeld is dat deze ook op hen van toepassing is. Uitzendkrachten in dienst van een andere (uitzend)werkgever dienen niet te worden meegeteld.

Gezien de verstrekende consequenties van het algemeen verbindend verklaren van een cao is het noodzakelijk dat de representativiteitsopgave voldoet aan de eisen van:

- reproduceerbaarheid
- validiteit
- interne consistentie
- onderzoekstechnische kwaliteit, en
- actualiteit

Het is een vereiste voor de beoordeling van het representativiteitscijfer dat dit reproduceerbaar is. Brongegevens, gebruikte enquête, uitgevoerde berekeningen, analyses en extrapolatie moeten beschikbaar zijn, zodat desgevraagd een accountant, dan wel het Ministerie van SZW op basis hiervan het cijfer zelfstandig kan reproduceren.

Het begrip validiteit heeft betrekking op de vraag of daadwerkelijk is gemeten wat beoogd was. Is het te meten begrip, werkzame personen, op de juiste wijze gedefinieerd én zijn vervolgens de werkzame personen ook conform de operationalisering gemeten. Voor het begrip werkzame personen bijvoorbeeld speelt dan de werkingssfeer een rol en of op een juiste wijze is gecorrigeerd voor werkzame personen die in de werkingssfeer worden uitgesloten.

Bij de interne consistentie gaat het om gebruikte meeteenheden. De eenheid in de teller moet overeenstemmen met de gehanteerde eenheid in de noemer. In teller én noemer moeten standcijfers (gemeten op een bepaald moment) of stroomcijfers (gemeten over een periode) worden gebruikt. De definitie van werkzame personen moet in beide gelijk zijn. En ook de peildatum of de peilperiode moet in teller en noemer vergelijkbaar zijn.

Bij de beoordeling van de kwaliteit van het onderzoek wordt nagegaan of voldaan is aan de vereisten van zorgvuldigheid. Het gaat hierbij om zaken als de gebruikte methode om de gegevens te verzamelen, de omvang van de enquête, de hoogte van de non-respons, de gebruikte weging, gehanteerde analyses en uitgevoerde berekeningen.

De gegevens waarop het representativiteitscijfer is gebaseerd, mogen in principe niet ouder zijn dan één jaar, te rekenen vanaf de ingangsdatum van de cao.

Om te kunnen beoordelen of aan deze criteria wordt voldaan, dient een toelichting te worden gegeven op de verstrekte werkgeversgegevens en gegevens over het aantal werkzame personen.

Een uitgebreide beschrijving van de eisen die aan de representativiteitsopgave worden gesteld, is te vinden in het onderzoek dat Research voor Beleid in 2009 heeft uitgevoerd naar de kwaliteit van de representativiteitsgegevens bij avv-verzoeken¹. Dit rapport is te vinden op de website cao.szw.nl.

¹ Research voor Beleid, Kwaliteit representativiteitsgegevens bij avv-verzoeken, Stand van zaken 2008, [Eindrapport](#), Zoetermeer, juni 2009

WERKGEVERSGEGEVENS

1 Direct aan de cao gebonden werkgevers

Hoeveel werkgevers vallen direct onder de werkingssfeer van de cao²?

67

Geef aan op welke peildatum dan wel over welke periode de gegevens verzameld zijn.

9 november 2018

2 Werkgevers gebonden door de werkingssfeer

Wat is het totale aantal werkgevers dat valt onder de werkingssfeer van de cao?

110

Geef aan op welke peildatum dan wel over welke periode de gegevens verzameld zijn.

9 november 2018

De wijze waarop de gegevens zijn verkregen over het aantal werkgevers dat direct en in totaal onder de werkingssfeer van de cao valt, moet worden toegelicht. Daarvoor is onderstaand een aantal aandachtspunten opgenomen. Afhankelijk van de gehanteerde methode kunnen de aandachtspunten al dan niet relevant zijn. Indien een van de genoemde methoden van toepassing is, dienen de vragen waarvoor een '□' is opgenomen te worden aangevinkt en te worden beantwoord. De eerste vraag dient altijd te worden beantwoord. Er zijn globaal 3 methoden, die elkaar overigens niet uitsluiten: gebruik maken van bestaande bronnen/bestanden, onderzoek en extrapolatie. Daarnaast moet zonodig een toelichting worden gegeven op de actualiteit van de gebruikte gegevens. Achter de genoemde aandachtspunten is een verwijzing opgenomen naar een uitgebreidere toelichting in deel 2 van dit formulier. Dat deel gaat in op de gehanteerde onderzoeksmethode (ad. 1); de gebruikte bronnen (ad. 2); de wijze van meting (ad. 3); de relatie tot de werkingssfeer (ad. 4); en de actualiteit van de gegevens (ad. 5).

Bestaande bronnen/bestanden

Geef voor het uitgevoerde onderzoek naar de bij vraag 1 en 2 opgegeven aantallen een beschrijving van:

- de gebruikte bronnen (ad. 2)
- de bronnen in relatie tot de werkingssfeer (ad. 4)
- de uitgevoerde correctie in de bronbestanden (ad. 4)

² Een werkgever valt direct onder de werkingssfeer van een cao als hij lid is van een werkgeversorganisatie die betrokken is bij de totstandkoming van de cao.

Werkgevers in de sport dragen verplicht premie af aan het Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW). In haar bestanden houdt dit fonds bij onder welke cao werkgevers vallen en de aantallen werknemers die zij in dienst hebben. Voor deze representativiteitsopgave is een koppeling gemaakt met de ledenlijst van de werkgeversvereniging van de WOS, die door deze vereniging is aangeleverd. De ledenlijst is aangeleverd aan PFZW en dateert van 19 oktober 2018. Het PFZW-bestand dateert van 9 november 2018.

Derhalve beschikt PFZW over een overzicht van alle 110 werkgevers onder de werkingssfeer van de cao. Daarvan zijn er 67 lid van de WOS. Vrijwillige aansluitingen zijn buiten beschouwing gelaten.

Toelichting op de bronnen

Om verschillende redenen is gekozen om alle gegevens te ontlenen aan het bestand van pensioenuitvoerder PFZW:

- Het ontlenen van alle gegevens aan één bron (c.q. het pensioenbestand van PFZW) voorkomt een mogelijke discussie over de zogenaamde interne consistentie: de vergelijkbaarheid van cijfers in verschillende bronnen. Dit grote voordeel is de belangrijkste reden geweest om te kiezen voor PFZW als leverancier van het bronbestand.
- Alle werkgevers in de sport dragen premie af aan het PFZW. PFZW weet precies, welke daarvan onder de werkingssfeer van de cao vallen. Alle bedrijven onder de werkingssfeer van de cao (voor en na AVV) zijn in het bestand vertegenwoordigd.
- Het bestand heeft betrekking op de gehele populatie. Er zijn met andere woorden geen aannames, schattingen en extrapolaties gebruikt (met bijhorende onzekerheden).
- Aansluiting op de representativiteitsopgaven in vorige jaren, waarin een zelfde methode is gehanteerd (en waardoor een vergelijking in de tijd mogelijk is).

Er is gebruik gemaakt van meerdere bestanden.

Geef een beschrijving van:

- de representativiteit van de bestanden (ad. 2)
- uitgevoerde correcties voor dubbelstellingen (ad. 2)
- de wijze van 'matching' van de bestanden (ad. 1)

Er is één bestand gebruikt.

De bronnen sluiten niet volledig aan bij de werkingssfeer,

Geef een beschrijving van:

- de correcties die zijn uitgevoerd (ad. 4)

Niet van toepassing. Er zijn geen correcties uitgevoerd. De bestanden zijn alleen opgeschoond: vrijwillige aansluitingen en bedrijven die onder de werkingssfeer van andere cao's vallen, zijn uit het bestand gefilterd. Er is een koppeling uitgevoerd met het ledenbestand van de WOS, op basis van kvk-nummer.

Onderzoek

Er is (aanvullend) steekproefonderzoek uitgevoerd, bijvoorbeeld op basis van een enquête.

Geef een beschrijving met cijfermatige onderbouwing van:

- de gehanteerde methodiek (ad. 1)
- het steekproefkader in relatie tot de werkingssfeer (ad. 1)
- de respons (ad. 1)

- de representativiteit van de steekproef (ad. 1)
- eventueel gebruik van aanvullende informatie (ad. 1)
- toegepaste berekeningen en schattingen (ad. 1)

Niet van toepassing. Er is geen steekproefonderzoek uitgevoerd. De gegevens betreffen de gehele populatie.

Extrapolatie

Onderzoeksgegevens zijn middels andere bronnen geëxtrapoleerd. Geef een beschrijving met cijfermatige onderbouwing van:

- de hiervoor gebruikte bronnen (ad. 2)
- de representativiteit van het verkregen bestand (ad. 2)
- de verschillen tussen de bronnen (ad. 2)
- eventueel uitgevoerde correcties (ad. 4)

Niet van toepassing. Er zijn geen schattingen en extrapolaties uitgevoerd.

Peildatum

Er zijn gegevens gebruikt ouder dan een jaar, (terug)gerekend vanaf de ingangsdatum van de cao.

Geef een beschrijving van:

- de reden waarom het niet mogelijk is om gegevens van recenter datum te leveren (ad. 5)
- de aannemelijkheid dat sindsdien binnen de bedrijfstak geen grote fluctuaties in de genoemde aantallen zijn opgetreden. Indien wel sprake is van grote fluctuaties is aanvullend onderzoek of extrapolatie nodig (ad. 5)

Niet van toepassing

Overig

Overige opmerkingen

Geen opmerkingen.

GEGEVENS WERKZAME PERSONEN

3 Direct aan de cao gebonden personen en personen gebonden op basis van artikel 14 Wet op de CAO³

Hoeveel personen worden direct dan wel op basis van artikel 14 van de Wet op de CAO aan de cao gebonden?

2830

Geef aan op welke peildatum dan wel over welke periode de gegevens verzameld zijn.

9 november 2018

4 Personen gebonden door de werkingssfeer

Wat is het totale aantal personen dat valt onder de werkingssfeer van de cao?

3518

Geef aan op welke peildatum dan wel over welke periode de gegevens verzameld zijn.

9 november 2018

De wijze waarop de gegevens zijn verkregen over het aantal werkzame personen dat direct en in totaal onder de werkingssfeer van de cao valt, moet worden toegelicht. Daarvoor is onderstaand een aantal aandachtspunten opgenomen. Afhankelijk van de gehanteerde methode kunnen de aandachtspunten al dan niet relevant zijn. Indien een van de genoemde methoden van toepassing is, dienen de vragen waarvoor een '□' is opgenomen te worden aangevinkt en te worden beantwoord. De eerste vraag dient altijd te worden beantwoord. Er zijn globaal 3 methoden, die elkaar overigens niet uitsluiten: gebruik maken van bestaande bronnen/bestanden, onderzoek, en extrapolatie. Daarnaast moet zonodig een toelichting worden gegeven op de actualiteit van de gebruikte gegevens. Achter de genoemde aandachtspunten is een verwijzing opgenomen naar een uitgebreidere toelichting in deel 2 van dit formulier. Dat deel gaat in op de gehanteerde onderzoeksmethode (ad. 1); de gebruikte bronnen (ad. 2); de wijze van meting (ad. 3); de relatie tot de werkingssfeer (ad. 4); en de actualiteit van de gegevens (ad. 5).

³ Een persoon valt direct onder de werkingssfeer van een cao als hij werkzaam is bij een werkgever die lid is van een werkgeversorganisatie die betrokken is bij de totstandkoming van de cao. Ook anders of niet georganiseerde werkzame personen in dienst van een aangesloten werkgever dienen dus te worden meegeteld.

Bestaande bronnen/bestanden

Voor het uitgevoerde onderzoek,
geef een beschrijving van:

- de gebruikte bronnen (ad. 2)
- de bronnen in relatie tot de werkingssfeer (ad. 4)
- de uitgevoerde correctie in de bronbestanden (ad. 4)
- de gehanteerde meeteenheid (ad. 3)

Het aantal werknemers in dienst bij de direct aan de CAO gebonden werkgevers
Per werkgever houdt PFZW gegevens bij over aantallen werknemers. De WOS heeft hun ledenlijst (dd. 19 oktober 2018) aangeleverd, die aan dit populatiebestand (dd. 9 november 2018) zijn gekoppeld. Vervolgens is bepaald hoeveel werknemers deze leden gezamenlijk in dienst hadden. De 67 leden van de WOS hadden op die datum gezamenlijk 2830 werknemers in dienst.

Het totaal aantal werknemers dat onder de werkingssfeer van de CAO valt
Per werkgever houdt PFZW gegevens bij over aantallen werknemers. In totaal hadden de 110 instellingen onder de werkingssfeer van de cao op 9 november 2018 3518 werknemers in dienst.

Representativiteitspercentage

Het representativiteitscijfer is verkregen door het aantal werknemers in dienst van de leden van de WOS te delen op het totaal aantal werknemers onder de werkingssfeer van de cao (punt 4). De representativiteit is $100\% * (2830/3518) = 80,4\%$.

Toelichting op de bronnen

Zie boven.

Toelichting op de onderzoeksmethodiek

Op 9 november 2018 heeft PFZW een selectie gemaakt in haar bestand van alle leden, die verplicht premie afdragen aan dit pensioenfonds en onder de werkingssfeer van de CAO Sport vallen. Het bestand bevat per werkgever informatie over de aantallen werknemers. Aan dit bestand is op grond van actuele ledenlijst van de WOS informatie toegevoegd over het lidmaatschap van deze werkgeverspartijen. Via een grotendeels geautomatiseerde en deels handmatige koppeling konden alle leden in het populatiebestand worden gevonden.

Er is sprake van populatieonderzoek: over alle werkgevers en hun werknemers bevat het bestand informatie. Er is sprake van een standcijfer: de situatie op één moment in de tijd, namelijk 9 november 2018. Er zijn geen categorieën werknemers of werkgevers die zijn vrijgesteld van premieafdracht aan PFZW. Vrijwillige aansluitingen zijn buiten beschouwing gelaten. Er zijn geen schattingen of rekenkundige bewerkingen uitgevoerd.

PFZW heeft aan CAOP een geanonimiseerd bestand aangeleverd, op grond waarvan deze opgave is opgesteld. Het bestand bevat informatie over alle werkgevers, die premie afdragen aan het PFZW en onder de werkingssfeer van de cao vallen. Het eerste tabblad geeft het totale bestand weer met informatie over alle individuele werkgevers onder de werkingssfeer van de cao en hun aantallen werknemers. Het tweede tabblad bevat selecties van alle leden van de WOS en hun aantallen werknemers. Per werkgever bevat het bestand informatie over aantallen werknemers en het (al dan niet) lidmaatschap van een werkgeversvereniging. Aan de hand van dit bestand is deze opgave te reproduceren. CAOP zal dit bestand ten minste twee jaren bewaren en indien nodig voor inzage door SZW beschikbaar houden.

Is gebruik gemaakt van meerdere bestanden,
geef een beschrijving van:

- de representativiteit van de bestanden (ad. 2)
- uitgevoerde correcties voor dubbeltellingen (ad. 2)

- de wijze van matching van bestanden (ad. 1)

Er is één bestand gebruikt.

Sluiten de bronnen niet volledig aan bij de werkingssfeer, geef een beschrijving van:

- de correcties die zijn uitgevoerd (ad. 4)

Niet van toepassing. Er zijn geen correcties uitgevoerd. De bestanden zijn alleen opgeschoond: vrijwillige aansluitingen en bedrijven die onder de werkingssfeer van andere cao's vallen, zijn uit het bestand gefilterd.

Onderzoek

Is er aanvullend steekproefonderzoek uitgevoerd, bijvoorbeeld op basis van een enquête, geef een beschrijving van:

- de gehanteerde methodiek (ad. 1)
- het steekproefkader in relatie tot de werkingssfeer (ad. 1)
- de respons (ad. 1)
- de representativiteit van de steekproef (ad. 1)
- eventueel gebruik van aanvullende informatie (ad. 1)
- toegepaste berekeningen en schattingen (ad. 1)

Niet van toepassing. Er is geen steekproefonderzoek uitgevoerd. De gegevens betreffen de gehele populatie.

Extrapolatie

Indien onderzoeksgegevens middels andere bronnen zijn geëxtrapoleerd, geef een beschrijving van:

- de hiervoor gebruikte bronnen (ad. 2)
- de representativiteit van het verkregen bestand (ad. 2)
- de verschillen tussen de bronnen (ad. 2)
- eventueel uitgevoerde correcties (ad. 4)

Niet van toepassing. Er zijn geen schattingen en extrapolaties uitgevoerd.

Peildatum

Zijn gegevens gebruikt ouder dan een jaar, (terug)gerekend vanaf de ingangsdatum van de cao, geef een beschrijving van:

- de reden waarom het niet mogelijk is om gegevens van recenter datum te leveren (ad. 5)
- de aannemelijkheid dat sindsdien binnen de bedrijfstak geen grote fluctuaties in de genoemde aantallen zijn opgetreden. Indien wel sprake is van grote fluctuaties is aanvullend onderzoek of extrapolatie nodig (ad. 5)

Niet van toepassing.

Overig

Overige opmerkingen

Geen opmerkingen.

2 TOELICHTING

De door cao-partijen bij een verzoek tot algemeen verbindend verklaren van cao-bepalingen aangeleverde representativiteitsgegevens dienen, ten behoeve van de beoordelingscriteria, te worden voorzien van een toelichting op de volgende punten:

1. De wijze waarop het onderzoek is uitgevoerd
 - a. populatieonderzoek
 - b. steekproefonderzoek
 - c. extrapolatie
2. De gebruikte bronnen voor het onderzoek
 - a. uitgevoerde correcties
3. De wijze van meting
 - a. aard van de gegevens
4. De relatie tot de werkingssfeer van de cao
 - a. uitgesloten werkzame personen
 - b. vrijwillige aansluiting
 - c. gedispenseerden
5. De peildatum of de periode waarop de cijfers betrekking hebben

*Op grond van paragraaf 4.1 van het Toetsingskader AVV laat de minister periodiek en steekproefsgewijs onderzoek uitvoeren naar de kwaliteit van de representativiteitsgegevens bij avv-verzoeken. Om dit te kunnen doen is het noodzakelijk dat het representativiteitscijfer reproduceerbaar is. Dit betekent dat alle oorspronkelijke (bron)gegevens die zijn gebruikt bij de opgave van de representativiteit bij het laatst ingewilligde avv-verzoek moeten worden bewaard, zodat deze desgevraagd beschikbaar kunnen worden gesteld. De oorspronkelijke gegevens worden dus **niet** bij het avv-verzoek meegestuurd.*

ad 1 Gehanteerde onderzoeksmethode

Het is noodzakelijk dat een beschrijving van de gehanteerde onderzoeksmethode wordt gegeven. Het gaat om de vraag hoe de gegevens zijn verzameld. Idealiter wordt er gebruik gemaakt van populatiebestanden, zowel voor werkgevers aantallen als aantallen werkzame personen die onder de werkingssfeer van de cao dan wel het avv-besluit vallen. Indien geen populatiegegevens beschikbaar zijn, kan gebruik worden gemaakt van steekproefonderzoek. Het gebruik van steekproefgegevens vereist dat een toelichting wordt gegeven op de uitvoering van de enquête, de respons, de representativiteit, verzamelde aanvullende informatie, uitgevoerde berekeningen en schattingen.

Aandachtspunten:

- Beschrijving van de gehanteerde onderzoeksmethode.
- Een beschrijving van de hierbij gebruikte bestanden.
- De manier waarop de steekproef is getrokken (waaronder het gebruikte steekproefkader).
- De respons van de steekproef.
- De representativiteit van het steekproefonderzoek.

- Op bestanden toegepaste correcties ten opzichte van de populatie;
- Het gebruik van aanvullende informatie.
- De manier waarop berekeningen, schattingen en eventuele extrapolaties zijn uitgevoerd.
- Het is niet zorgvuldig om het aantal werkzame personen van niet-responderende bedrijven op nul in te schatten.

Streef altijd naar de verkrijging van gegevens uit één bronbestand. Dit doet u door het bestand waarin de gegevens van de aangesloten werkgevers zijn opgenomen, te matchen met het bestand waaruit de totale aantallen werkgevers en werkzame personen zijn opgenomen. Een nadere uitleg over de uitvoering van het matchen van bestanden is te vinden in het rapport Kwaliteit representativiteitsgegevens bij avv-verzoeken, Stand van Zaken 2008, eindrapport, p. 20 (zie de website cao.szw.nl).

ad 2 Gebruikte bronnen

Een representativiteitsopgave moet een beschrijving bevatten van de gebruikte bronnen. Niet alle bronnen zijn even betrouwbaar. Ook zijn niet alle bronnen even volledig gegeven de werkingssfeer van de cao. Inherent hieraan is het gebruik van meerdere bronnen. Van belang is dat de gebruikte bronnen en de daarbij gehanteerde berekeningen met het oog op de eis van reproduceerbaarheid goed worden beschreven en bewaard.

Aandachtspunten:

- Het is aan te bevelen zo min mogelijk bronnen te gebruiken.
- Worden gegevens uit verschillende bronnen gebruikt, dan vereist dit een toelichting op onderlinge vergelijkbaarheid waarbij aandacht nodig is voor dubbeltellingen, uitgesloten groepen werkzame personen en verschillen in meetmomenten.
- Gebruik van branche- of sectoronderzoek vereist een toelichting op de representativiteit van de gegevens. Aandacht vereist de periode waarin het onderzoek is gehouden, de onderzoeksmethode en de relatie tot de werkingssfeer.
- Ten aanzien van de gebruikte bronnen wordt aandacht gevraagd voor de vrijwillig aangesloten werkgevers, (gedeeltelijk) gedispenseerde werkgevers en de actualiteit van de gegevens.

ad 3 Wijze van meting

Uitgangspunt bij het berekenen van het representativiteitscijfer is dat de teller en de noemer worden uitgedrukt in dezelfde eenheid. Idealiter worden de teller en de noemer uitgedrukt in aantallen personen. Andere meeteenheden worden in principe afgeraden. Andere maatstaven die worden gebruikt om tot een berekening te komen van het aantal personen zijn de loonsom, aantal fte's of omzetgegevens. U dient dan wel aannemelijk te maken dat de gebruikte maatstaf een goede afspiegeling is van het aantal personen zodat geen sprake is van een systematische eenzijdige vertekening van het representativiteitsgegevens. In geval van fte als meeteenheid moet aannemelijk worden gemaakt dat de parttimefactor van georganiseerde ten opzichte van ongeorganiseerde werkgevers vergelijkbaar is. Dit betreft de eis van interne consistentie. Teller en de noemer moeten in dezelfde eenheid worden uitgedrukt en de peildata moeten vergelijkbaar zijn.

Aandachtspunten:

- De wijze van meting moet dezelfde zijn voor teller en noemer. De eenheid moet gelijk zijn. Gegevens moeten ofwel standcijfers óf stroomcijfers zijn.
- De gegevens moeten zijn uitgedrukt in dezelfde eenheid. In de teller aantallen personen dan ook in de noemer aantallen personen gebruiken.
- Het gebruik van een andere meeteenheid dan aantallen personen vereist een gedegen toelichting op het gebruikte bestand en in hoeverre de gebruikte maatstaf een goede afspiegeling is van het aantal werkzame personen.

ad 4 Relatie tot de werkingssfeer

De representativiteitsopgave dient gerelateerd te zijn aan de werkingssfeer van de cao. In de werkingssfeer uitgesloten categorieën werkzame personen moeten dan ook in de tellingen voor de representativiteitsopgave buiten beschouwing worden gelaten. Het is van belang dat daadwerkelijk gemeten wordt wat beoogd was. Het gaat hier om de validiteit van de gegevens.

Aandachtspunten:

- Aandacht voor vrijwillig aangesloten werkgevers die in de representativiteitsopgave niet moeten worden meegenomen.
- De bronnen mogen niet vervuild zijn met werkzame personen die niet onder de werkingssfeer vallen. Hierbij kan gedacht worden aan onder andere uitzendkrachten en hoger personeel.
- In de tellingen moeten van (onderdelen van) de cao gedispenseerden wel worden meegerekend, behalve indien sprake is van een integrale dispensatie vanwege een eigen rechtsgeldige cao.
- Indien gebruik wordt gemaakt van een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds, dient –indien van toepassing- gecorrigeerd te worden voor jongere werkzame personen die wel onder de werkingssfeer van de cao vallen, maar niet deelnemen aan het bedrijfstakpensioenfonds. Ook dient gecorrigeerd te worden voor werkgevers die zijn vrijgesteld van het bedrijfstakpensioenfonds, maar niet zijn gedispenseerd van de cao.

ad 5 Actualiteit van de cijfers

Voor de representativiteitsopgave dient de datum of de periode waarop de cijfers betrekking hebben te worden vermeld. Als regel geldt dat gegevens, om te voldoen aan de eis van actualiteit, niet ouder dan één jaar mogen zijn gerekend vanaf de ingangsdatum van de cao. Tevens geldt dat de verschillende peildata niet te ver uit elkaar moeten liggen, omdat anders de interne consistentie van de representativiteitsopgave in het geding is. Als uitgangspunt hierbij geldt dat de peildata in principe niet meer dan één jaar uiteen mogen liggen.

In geval de peildata te ver in het verleden liggen kunnen de gegevensbestanden op basis van de werkgelegenheidsontwikkeling in de branche worden geactualiseerd, oftewel geëxtrapolerd. De marktontwikkelingen in het verleden vormen de basis om de huidige waarden met een zekere onzekerheidsmarge te voorspellen.

Het is dan wel van belang om expliciet te vermelden op welke gegevens deze extrapolatie is gebaseerd en hoe die is uitgevoerd. De bestanden die hiervoor gebruikt worden moeten vergelijkbaar zijn naar bijvoorbeeld verhouding voltijders-deeltijders of de verhouding grote-kleine bedrijven.

Aandachtspunten:

- De actualiteit van de gebruikte gegevens. Deze mogen gerekend vanaf de ingangsdatum van de cao in beginsel niet ouder zijn dan 1 jaar. Indien de gebruikte gegevens ouder zijn, dient vermeld te worden waarom het niet mogelijk is om gegevens van recenter datum te leveren (zie ook aanvulling bij de vraag over actualiteit).
- Het toepassen van extrapolatie. Indien op basis van andere gegevensbronnen de gegevens voor de representativiteitsopgave zijn geactualiseerd dient aangegeven te worden welke bronnen gebruikt zijn en op welke wijze voor onderlinge afwijkingen tussen de bronnen is gecorrigeerd. Een nadere uitleg over de wijze van extrapoleren is te vinden in het rapport Kwaliteit representativiteitsgegevens bij avv-verzoeken, Stand van Zaken 2008, eindrapport, p. 21 (zie de website cao.szw.nl).
- De peildatum dan wel de periode waarop de gegevens betrekking hebben.

FONDS-CAO

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

INZAKE HET ARBEIDSMARKTFONDS VOOR DE SPORT

1 januari 2019 tot 1 januari 2024

I. ~~De organisatie van werkgevers:~~

~~Werkgeversorganisatie in de Sport (WOS) te Arnhem~~

~~en~~

II. ~~De volgende organisaties van werknemers:~~

~~1. FNV (Sport & Bewegen) te Utrecht;~~

~~2. De Unie te Culemborg;~~

~~3. CNV Vakmensen te Utrecht;~~

~~hierna te noemen cao-partijen, hebben de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst
Arbeidsmarktfonds voor de Sport afgesloten.~~

Artikel 1 Definities

- a. Bruto loonsom: de som van twaalf maal het maandsalaris vermeerderd met ANW-toeslag, het gemiddelde van de vergoeding voor extra-/meerwerk over de voorafgaande 12 maanden, 8% vakantietoeslag, de bruto eindejaarsuitkering of indien van toepassing de 13e maand. Incidentele extra loonkosten (zoals ontslagkosten) vallen niet onder de bruto loonsom.
- b. Cao: collectieve arbeidsovereenkomst Sport.
- c. Fonds-cao: Cao Stichting Arbeidsmarktfonds voor de Sport.
- d. Maand: een kalendermaand.
- e. Maandsalaris: het schaalsalaris per maand.
- f. Meerwerk: arbeid die incidenteel wordt verricht boven de bij individuele werktijdregeling of rooster vastgestelde arbeidsduur.
- g. Reglement heffing en inning: het reglement heffing en inning Stichting Arbeidsmarktfonds voor de Sport
- h. Stichting: de Stichting Arbeidsmarktfonds voor de Sport
- i. Werkgever: elke landelijke, regionale of provinciale privaatrechtelijke instelling of organisatie, die zich ten doel stelt, zonder winst oogmerk, faciliteiten te verschaffen voor sportbeoefening in de ruimste zin dan wel deze sportbeoefening te bevorderen.
- j. Werknemer: iedere werknemer (m/v) in dienst van de werkgever, met uitzondering van de directeur, de stagiair(e) en scheidsrechters betaald voetbal.

Artikel 2 Werkingsfeer

Toepassing van de fonds-cao

De bepalingen van deze fonds-cao zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomst die is gesloten tussen de werkgever en de werknemers, die voldoen aan de in artikel 1, sub i en j genoemde definities.

Artikel 3 Doel

1. De Stichting Arbeidsmarktfonds voor de Sport heeft ten doel het bevorderen van een goed functionerende en toekomstbestendige arbeidsmarkt in de sector sport, waarbij alle relevante maatschappelijke, sectorale en sector overstijgende ontwikkelingen betrokken worden binnen de door de sociale partners in de sector sport gestelde financiële en onderstaande inhoudelijke kaders.
2. De stichting tracht dit doel te bereiken door:
 - a. Het geheel of gedeeltelijk financieren of subsidiëren van activiteiten gericht op de ontwikkeling van goed werkgeverschap, waarbij de werkgever de randvoorwaarden schept en in stand houdt waarbinnen medewerkers prettig kunnen werken, zoals arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en ontwikkelingsmogelijkheden en goed werknemerschap waarbij werknemers positief in hun werk staan met de juiste motivatie, betrokkenheid, fysieke en mentale conditie, loyaliteit en een zekere trots.
 - b. Het initiëren, (laten) uitvoeren en begeleiden van activiteiten en projecten op het terrein van arbeidsmarkt alsmede arbeidsmarktgerelateerde zaken, met uitzondering van het cao-overleg in de sector sport.
 - c. Het geheel of gedeeltelijk stimuleren en subsidiëren van ontwikkelingen gericht op het bevorderen van de medezeggenschap, participatie, personeelsvertegenwoordigingen en ondernemersraden als vormen van overleg op organisatieniveau tussen alle werknemers en werkgevers in de sector sport.
 - d. Het ontwikkelen en/of implementeren van beleid specifiek ten behoeve van het uitvoeren van projecten op het terrein van de arbeidsmarkt, arbeidsomstandigheden, waaronder scholingsmogelijkheden en scholingsbehoeften in de sector sport.
 - e. Het (laten) uitvoeren van informatie- en communicatieactiviteiten voor werkgevers en werknemers in de sector sport teneinde een goede werking van de arbeidsmarkt in sector te bewerkstelligen en professionalisering van de sector te stimuleren;
 - f. Het verwerven van middelen voor de financiering van bovenstaande activiteiten voor werkgevers en werknemers in de sector sport, die voldoen aan de in artikel 1, sub i respectievelijk j genoemde definities.
3. De Stichting Arbeidsmarktfonds voor de Sport kan optreden als aanvrager van het Europees Sociaal Fonds en/of andere subsidies ten behoeve van arbeidsmarktbeleid voor de sector sport en/of arbeidsmarktactiviteiten van organisaties vallend onder de fonds-cao.

Artikel 4 Uitvoering

De uitvoering van deze cao is aan de Stichting Arbeidsmarktfonds voor de Sport opgedragen en geschiedt volgens de statuten en reglementen van de stichting. De statuten en reglementen van Stichting Arbeidsmarktfonds voor de Sport zijn een integraal onderdeel van deze cao en zijn als bijlage 1 en 2 aan deze cao gehecht. De statuten en reglementen zullen geen bepaling bevatten in strijd zijn met deze cao. De Stichting Arbeidsmarktfonds voor de Sport kan de uitvoering delegeren aan een derde onder de verantwoordelijkheid van het bestuur van de Stichting Arbeidsmarktfonds voor de Sport.

Artikel 5 Verplichtingen werkgever

Werkgevers zijn verplicht de gegevens te verstrekken die door de Stichting Arbeidsmarktfonds voor de Sport dan wel door die aangewezen derde in het kader van de uitvoering van de van de statuten of reglementen worden opgevraagd en de bijdragen te betalen, die zij aan de Stichting Arbeidsmarktfonds voor de Sport zijn verschuldigd overeenkomstig hetgeen hierover in de statuten en de bijgevoegde reglementen is bepaald.

Artikel 6 Rechten van werkgever en werknemer

Iedere werkgever en werknemer die voldoet aan de in de in artikel 1, sub i respectievelijk j genoemde definities, en stagiair heeft het recht deel te nemen aan c.q. gebruik te maken van de door de Stichting Arbeidsmarktfonds voor de Sport gefinancierde of gesubsidieerde activiteiten, zoals bedoeld in artikel 3 van deze fonds-cao.

Artikel 7 Bijdrage

Voor de looptijd van de fonds-cao wordt de Stichting Arbeidsmarktfonds voor de Sport gefinancierd uit:

1. een bijdrage van de werkgever:
 - a. tot 1 januari 2021 bedraagt de algemene werkgeversheffing 0,2% van de bruto loonsom per jaar. Voor de vaststelling van de bruto loonsom wordt de peildatum gehanteerd van 31 december van het daaraan voorafgaande jaar;
 - b. voor de periode 1 januari 2021 tot en met 31 december 2023 worden de bijdragen opnieuw vastgesteld en vastgelegd in de fonds-cao;
2. te verwerven subsidies en andere inkomsten.

Artikel 8 Duur van de fonds-cao

De looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst is van 1 januari 2019 tot 1 januari 2024.

Aldus overeengekomen en getekend,

Partij ter ene zijde _____

Werkgeversorganisatie in de Sport _____

M. Elffers

Directeur

Partijen ter andere zijde

FNV (Sport & Bewegen)

H. Yagoubi

bestuurder _____

De Unie

J. Kapteijn _____ F.R. Castelein

bestuurder _____ voorzitter

CNV Vakmensen

P. Fortuin _____ S. van der Meulen

voorzitter _____ bestuurder

STATUTEN Stichting Arbeidsmarktfonds voor de Sport

Begripsbepalingen

Artikel 1

In deze statuten wordt verstaan onder:

- a) Bestuur: het in artikel 5 bedoelde bestuur.
- b) Cao: collectieve arbeidsovereenkomst Sport.
- c) Cao-partijen: de organisatie van werkgevers: *Werkgeversorganisatie in de Sport (WOS) te Arnhem* en de volgende organisaties van werknemers: *FNV (Sport & Beweging) te Utrecht, CNV Vakmensen te Utrecht* en *De Unie te Culemborg*.
- d) Cao-tafel sport : het regulier overleg tussen cao-partijen in de sector Sport.
- e) Fonds-cao: Cao Stichting Arbeidsmarktfonds voor de Sport.
- f) Reglement: het in artikel 12 bedoelde reglement.
- g) Secretariaat: het in artikel 9 bedoelde secretariaat
- h) Statuten: de statuten van de Stichting Arbeidsmarktfonds voor de Sport.
- i) Stichting: de Stichting Arbeidsmarktfonds voor de Sport.
- j) Werkgever: elke landelijke, regionale of provinciale privaatrechtelijke instelling of organisatie, die zich ten doel stelt, zonder winstoogmerk, faciliteiten te verschaffen voor sportbeoefening in de ruimste zin dan wel deze sportbeoefening te bevorderen.
- k) Werknemer: iedere werknemer (m/v) in dienst van de werkgever, met uitzondering van de directeur, de stagiair(e) en de scheidsrechters betaald voetbal.

Naam, zetel en duur

Artikel 2

1. De stichting draagt de naam: Stichting Arbeidsmarktfonds voor de Sport.
2. De stichting is gevestigd in Utrecht.
3. De stichting is opgericht voor onbepaalde tijd.

Doel

Artikel 3

1. De Stichting Arbeidsmarktfonds voor de Sport heeft ten doel het bevorderen van een goed functionerende en toekomstbestendige arbeidsmarkt in de sector sport, waarbij alle relevante maatschappelijke, sectorale en sector overstijgende ontwikkelingen betrokken worden binnen de door de sociale partners in de sector sport gestelde financiële en onderstaande inhoudelijke kaders.
2. De stichting tracht dit doel ter bereiking door:
 - a. Het geheel of gedeeltelijk financieren of subsidiëren van activiteiten gericht op de ontwikkeling van goed werkgeverschap, waarbij de werkgever de randvoorwaarden

- schept en in stand houdt waarbinnen medewerkers prettig kunnen werken, zoals arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en ontwikkelingsmogelijkheden en goed werknemerschap waarbij medewerkers positief in hun werk staan met de juiste motivatie, betrokkenheid, fysieke en mentale conditie, loyaliteit en een zekere trots.
- b. Het initiëren, (laten) uitvoeren en begeleiden van activiteiten en projecten op het terrein van arbeidsmarkt alsmede arbeidsmarktgerelateerde zaken, met uitzondering van het cao-overleg, in de sector sport;
 - c. Het geheel of gedeeltelijk stimuleren en subsidiëren van ontwikkelingen gericht op het bevorderen van de medezeggenschap, participatie, personeelsvertegenwoordigingen en ondernemersraden als vormen van overleg op organisatieniveau tussen alle werknemers en werkgevers in de sector sport.
 - d. Het ontwikkelen en/of implementeren van beleid specifiek ten behoeve van het uitvoeren van projecten op het terrein van de arbeidsmarkt, arbeidsomstandigheden, scholingsmogelijkheden en scholingsbehoeften in de sector sport.
 - e. Het (laten) uitvoeren van informatie – en communicatieactiviteiten voor werkgevers en werknemers in de sector sport teneinde een goede werking van de arbeidsmarkt in sector te bewerkstelligen en professionalisering van de sector te stimuleren;
 - f. Het verwerven van middelen voor de financiering van de activiteiten voor werkgevers en werknemers in de sector sport, die voldoen aan de in artikel 1, sub j respectievelijk k genoemde definities.
3. De Stichting Arbeidsmarktfonds voor de Sport kan optreden als aanvrager van het Europees Sociaal Fonds en/of andere subsidies ten behoeve van arbeidsmarktbeleid voor de sector sport en/of arbeidsmarktactiviteiten van organisaties vallend onder de fonds-cao.

Geldmiddelen

Artikel 4

1. De inkomsten van de Stichting Arbeidsmarktfonds voor de Sport bestaan uit:
 - a. bijdragen van werkgevers;
 - b. rentebaten;
 - c. schenkingen, legaten en erfstellingen, welke laatste uitsluitend kunnen worden aanvaard onder het voorrecht van boedelbeschrijving;
 - d. subsidies en andere inkomsten.
2. De uitgaven van de stichting bestaan uit:
 - a. de uitgaven voortvloeiende uit de realisering van de doelstellingen als bedoeld in artikel 3;
 - b. de kosten van het beheer van de stichting.

Bestuur

Artikel 5

1. De stichting heeft een bestuur. Het bestuur van de stichting bestaat uit zes leden, te weten drie werkgeversleden en drie werknemersleden.
2. De Werkgeversorganisatie in de Sport benoemt drie leden van het bestuur en elke werknemersorganisatie, zoals genoemd in artikel 1, sub c benoemt één lid.
3. Het bestuur kiest uit zijn midden een voorzitter, een vicevoorzitter en een penningmeester die deze functies voor de duur van hun zittingsperiode vervullen. Deze functies worden beurtelings paritair door een werkgevers- dan wel een werknemerslid vervuld, tenzij het bestuur anders besluit.
4. De bestuursleden worden benoemd voor een periode van vier jaar. Het bestuur stelt een rooster van aftreden op. Aftredende bestuurders zijn ter stond herbenoembaar. De bestuursleden hebben een maximum zittingstermijn van acht jaar.
5. Indien een bestuurder door omstandigheden niet ter vergadering aanwezig kan zijn kan hij een vervanger aanwijzen afkomstig uit dezelfde geleding en organisaties zoals geformuleerd in artikel 1, sub c.
6. Het bestuurslidmaatschap eindigt:
 - a. door overlijden van het bestuurslid;
 - b. door het verlies van het vrije beheer over zijn vermogen;
 - c. bij schriftelijke ontslagneming (bedanken);
 - d. bij ontslag op grond van artikel 298, Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek;
 - e. door terugtrekking van het bestuurslid door de organisatie die het betreffende bestuurslid heeft benoemd.

Bevoegdheden van het bestuur

Artikel 6

1. Het bestuur is gezamenlijk bevoegd tot vertegenwoordiging van de stichting in en buiten rechte.
2. De vertegenwoordigingsbevoegdheid komt mede toe aan de volgende twee gezamenlijk handelende personen: de voorzitter en de vicevoorzitter.
3. Het bestuur stelt een secretariaat aan met als taak het ondersteunen en adviseren van het bestuur bij het realiseren van het doel van de stichting.
4. Het bestuur is bevoegd, ter uitvoering van de werkzaamheden verbonden aan het secretariaat en de inning van de werkgeversbijdragen zomede andere door het bestuur te bepalen taken, uit te besteden aan een derde.
5. Het bestuur kan besluiten tot verlening van volmacht aan één of meer bestuurders, alsook aan anderen, al dan niet verbonden aan de stichting, om de stichting binnen de grenzen van die volmacht te vertegenwoordigen.
6. Het bestuur is belast met het besturen van de stichting. Het bestuur is tevens belast met de zorg voor de uitvoering en handhaving van de statuten en de reglementen alsmede voor het fondsvermogen van de stichting. Het bestuur volgt hierbij de Aanbevelingen Goed Sportbestuur van NOC*NSF.
7. Het bestuur van de stichting is bevoegd te besluiten tot het aangaan van overeenkomsten tot verkrijging, vervreemding en bezwaring van registergoederen, en tot het aangaan van

overeenkomsten waarbij de stichting zich als borg of hoofdelijk medeschuldenaar verbindt, zich voor een derde sterk maakt of zich tot zekerheidstelling voor een schuld van een ander verbindt.

Bestuursvergaderingen

Artikel 7

1. Het bestuur vergadert vier maal per jaar en voorts zo dikwijls de voorzitter of bij diens afwezigheid de vicevoorzitter of tenminste twee bestuursleden dit nodig achten.
2. De door het secretariaat te verzenden uitnodigingen en vergaderstukken voor vergaderingen worden, behoudens in spoedeisende gevallen, minimaal één week voor de vergaderdatum naar de leden gezonden. Het secretariaat draagt zorg voor de notulen van de bestuursvergaderingen welke in de volgende vergadering dan wel via een schriftelijke procedure ter goedkeuring worden voorgelegd.

Besluitvorming

Artikel 8

1. Het bestuur kan slechts geldige besluiten nemen in een vergadering waarin tenminste vier bestuursleden of hun vervangers aanwezig zijn. Zijn in een vergadering minder dan vier bestuursleden of hun vervangers aanwezig dan wordt een tweede vergadering bijeen geroepen, te houden tenminste twee en ten hoogste vier weken nadien, in welke vergadering omtrent de onderwerpen welke in de eerste vergadering op de agenda waren geplaatst, doch waarover in die vergadering bij het ontbreken van het quorum niet besloten kon worden, alsnog rechtsgeldig besloten kan worden ongeacht het aantal aanwezige bestuursleden of plaatsvervangers.
2. Ieder bestuurslid is bevoegd tot het uitbrengen van één stem. Met inachtneming van het in lid 1 bepaalde worden besluiten slechts rechtsgeldig genomen, indien de volstreekte meerderheid van het aantal uitgebrachte stemmen is behaald, met dien verstande dat deze besluiten niet kunnen worden genomen ingeval alle aanwezige bestuurders behorende tot de groep bestuurders benoemd door de werknemersgeleding dan wel alle bestuurders benoemd door de werkgeversgeleding, hun stem uitbrengen tegen het voorstel.
3. Blanco stemmen worden geacht niet te zijn uitgebracht.
4. Over zaken wordt bij voorkeur mondeling en over personen schriftelijk gestemd. Bij staking van stemmen over zaken is het voorstel verworpen.
5. Het bestuur kan ook buiten vergadering besluiten nemen, mits het desbetreffende voorstel schriftelijk (waaronder begrepen per geëigend telecommunicatiemiddel), aan alle bestuursleden is toegezonden, geen van hen zich binnen een daarbij te stellen termijn van tenminste tien dagen tegen deze wijze van besluitvorming heeft verzet en tenminste de meerderheid van de bestuursleden zich schriftelijk (waaronder begrepen per geëigend telecommunicatiemiddel), vóór het voorstel hebben verklaard. Het bepaalde in lid 2, 3 en 4 is daarbij van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat bij staking van stemmen het voorstel in de eerstkomende vergadering aan de orde wordt gesteld.

Secretariaat

Artikel 9

Het bestuur wordt bij de uitvoering van zijn taak bijgestaan door een onafhankelijk secretariaat, aangewezen door het bestuur.

Jaarverslag, rekening en verantwoording

Artikel 10

1. Het boekjaar van de stichting is gelijk aan het kalenderjaar.
2. Het bestuur is verplicht van de vermogenstoestand van de stichting en van alles betreffende de werkzaamheden van de stichting, naar de eisen die voortvloeien uit deze werkzaamheden, op zodanige wijze een administratie te voeren en de daartoe behorende boeken, bescheiden en andere gegevensdragers op zodanige wijze te bewaren, dat daaruit te allen tijde de rechten en verplichtingen van de stichting kunnen worden gekend.
3. Voorafgaand aan ieder boekjaar stelt het bestuur uiterlijk in november een beleidsplan met begroting vast dat is ingericht en gespecificeerd volgens de artikel 3 omschreven bestedingsdoeleinden/activiteiten. Het conceptbeleidsplan met begroting wordt voor advies aan de cao-tafel in de sector sport voorgelegd, die binnen twee maanden zijn advies uitbrengt. De begroting is ingericht en gespecificeerd volgens de in artikel 3 omschreven bestedingsdoelen/activiteiten.
4. Het bestuur is verplicht jaarlijks binnen zes maanden na afloop van het boekjaar de jaarrekening van de stichting te maken, op papier te stellen en vast te stellen. Voorts legt het bestuur rekening en verantwoording af van het gevoerde beleid [en evalueert haar eigen functioneren] in het jaarverslag waarvan de jaarrekening een onderdeel is. De jaarrekening dient volgens de in artikel 3 omschreven bestedingsdoelen/activiteiten te zijn gespecificeerd en gecontroleerd door een registeraccountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid. Uit het jaarverslag en de accountantsverklaring moet blijken dat de uitgaven conform de bestedingsdoelen zijn gedaan.
5. Het in lid 3 bedoelde beleidsplan en begroting en het in lid 4 bedoelde verslag en de accountantsverklaring worden toegezonden en ter inzage van de bij de Stichting Arbeidsmarktfonds voor de Sport betrokken werkgevers-en werknemers neergelegd:
 - a. ten kantore van de stichting;
 - b. op een of meer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaats(en).
6. Het in lid 4 bedoelde verslag en de accountantsverklaring worden binnen zes maanden naar de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gezonden.
7. Het in lid 4 bedoelde verslag en de accountantsverklaring worden op aanvraag digitaal aan de bij de Stichting Arbeidsmarktfonds voor de Sport betrokken werkgevers en werknemers toegezonden tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.
8. Het bestuur is verplicht de in de voorgaande leden bedoelde boeken, bescheiden en andere gegevensdragers, zolang deze geen bijzonderheden of reeds opgemerkte omissies bevatten, gedurende minimaal zeven jaren te bewaren.
9. De op een gegevensdrager aangebrachte gegevens, uitgezonderd de op papier gestelde balans en staat van baten en lasten, kunnen op een andere gegevensdrager worden overgebracht en bewaard, mits de overbrenging geschiedt met juiste en volledige weergave der gegevens en deze gegevens gedurende de volledige bewaartijd beschikbaar zijn en binnen redelijke tijd leesbaar kunnen worden gemaakt.

Reglement

Artikel 11

1. Het bestuur is bevoegd één of meer reglementen vast te stellen, waarin bepalingen worden opgenomen omtrent de vaststelling en invordering van de door de werkgevers verschuldigde bijdragen.
2. De bepalingen in een reglement mogen niet in strijd zijn met de wet, de fonds-cao of deze statuten.
3. Ten aanzien van besluiten tot het vaststellen of wijzigen van reglementen is het bepaalde in artikel 13 van overeenkomstige toepassing.

Verplichtingen

Artikel 12

1. Indien de Stichting Arbeidsmarktfonds voor de Sport subsidies zal verstrekken dan dient bij een aanvraag om subsidie een begroting van de activiteiten, waarvoor subsidie wordt aangevraagd, te worden ingezonden. De begroting dient te worden gespecificeerd volgens de bestedingsdoelen/activiteiten als omschreven in artikel 3. Er worden door het fonds geen verstrekkingen aan individuele werkgevers en werknemers gedaan.
2. Een subsidie-ontvangende instelling zal jaarlijks een door een registeraccountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid gecontroleerde verklaring overleggen over de besteding van de gelden, welke verklaring moet zijn gespecificeerd volgens de in artikel 3 omschreven bestedingsdoelen/activiteiten en een geïntegreerd onderdeel uit moet maken van het (financieel) jaarverslag.

Statutenwijziging, fusie of splitsing

Artikel 13

1. Het bestuur is bevoegd bij notariële akte de statuten te wijzigen tot fusie en splitsing te besluiten, na instemming van de Cao-tafel Sport.
2. Een besluit tot statutenwijziging, fusie of splitsing van de stichting kan niet eerder door het bestuur worden genomen dan na instemming van alle cao-partijen, zoals genoemd in artikel 1, lid c.

Ontbinding

Artikel 14

1. Het bestuur is bevoegd de stichting te ontbinden, na instemming van de Cao-tafel Sport. De bepalingen van artikel 13 zijn van overeenkomstige toepassing. Het bestuur bepaalt wie met de vereffening wordt belast.

2. Het bestuur bepaalt welke bestemming, na betaling van alle schulden, aan de overgebleven bezittingen van de Stichting Arbeidsmarktfonds voor de Sport zal worden gegeven, met dien verstande dat het saldo zal worden bestemd voor een doel, dat het doel van de Stichting Arbeidsmarktfonds voor de Sport zoveel mogelijk nabij komt.
3. Na afloop van de vereffening blijven de boeken, bescheiden en andere gegevensdragers van de ontbonden stichting gedurende zeven jaren berusten onder de door het bestuur aan te wijzen perso(o)n(en).

Onvoorziene gevallen

Artikel 15

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

Slotbepaling

Artikel 16

Het eerste boekjaar van de stichting betreft een verlengd boekjaar. Het eerste boekjaar van de stichting eindigde op éénendertig december tweeduizend veertien (31-12-2014).