

Ondernemingsraad

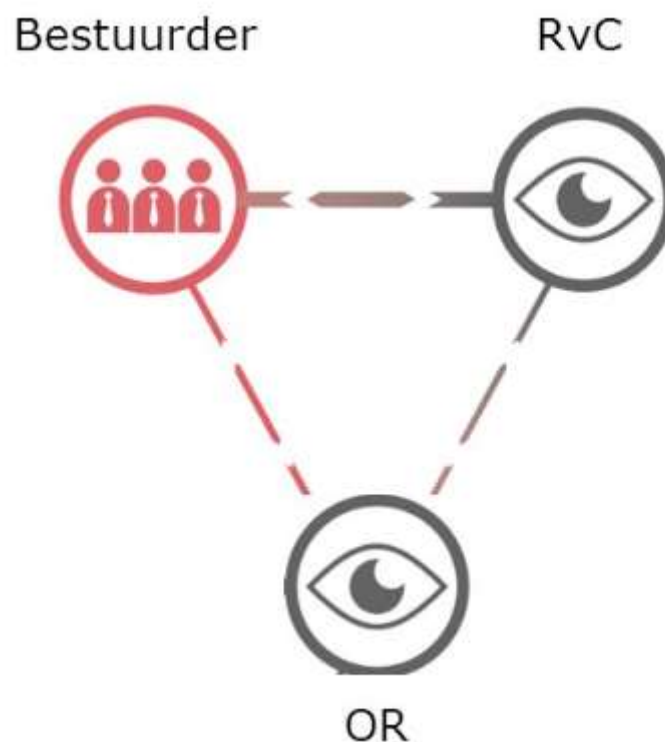
MAAS

Maas International B.V.

Jaarverslag over 2021

Dit jaarverslag is conform Artikel 18 van het Reglement Ondernemingsraad Maas International B.V., versie 22.09.2016. De rapportage loopt van januari 2021 tot 31 december 2021.

Versie 11-02-2022



Inhoud

1	Scope	3
2	Werkwijze	6
3	Taken en bevoegdheden conform Wet op de Ondernemingsraden	12
4	Taken en bevoegdheden vanuit de CAO	17
5	Taken en bevoegdheden vanuit overige wetgeving	19
6	Ondernemingsraad in Uitvoeringsregels.....	Error! Bookmark not defined.
7	Nieuwe wetgeving in 2021, relevant voor de OR.....	28
8	Verplichtingen vanuit management systemen	Error! Bookmark not defined.
9	Suggesties van de Commissie Bevordering Medezeggenschap (CBM)	32

In 2021 bestond de MAAS Group uit een Nederlands bedrijf, MAAS International B.V.

In de WOR is de inhoud van het besluit bepalend voor de vraag welke bevoegdheden een Ondernemingsraad heeft en niet zozeer welk orgaan of welke functionaris bevoegd is het besluit te nemen.

1.1 MAAS Nederland

De Ondernemingsraad behartigt de belangen van het Nederlandse personeel van MAAS.

Dit betreft de volgende handelsnamen waaronder MAAS binnen Nederland opereert:

- Maas International B.V.
- Blendstar Cafe
- LC Groningen
- LC Elst
- LC Nieuwegein
- LC Zwolle
- MAAS
- MAAS TREAT YOURSELF WELL
- LC Elsloo
- LC Rotterdam

1.2 Structuur waarbinnen MAAS Nederland opereert

De WOR is alleen van toepassing op ondernemingen die in Nederland zijn gevestigd. Dat betekent dat niet-Nederlandse MAAS onderdelen buiten het bereik van de WOR vallen, immers de territoriale werking van de WOR staat daaraan in de weg. De MAAS OR kan over niet-Nederlandse onderdelen geen medezeggenschap uitoefenen.

Op het niveau van deze moederverenootschap worden besluiten genomen die (ook) gevolgen hebben voor de activiteiten van de dochterverenootschappen. Bijvoorbeeld besluiten met betrekking tot de herstructurering van activiteiten, het overdragen van zeggenschap over een bepaalde divisie, het doen van belangrijke investeringen, het aantrekken van een belangrijk krediet ten behoeve van het concern en het daarmee gepaard gaande stellen van zekerheid. De rol van de MAAS OR is beperkt tot aangelegenheden die zich op eigen bodem afspelen, terwijl dergelijke holdingbesluiten wel kunnen resulteren in besluiten die op grond van de WOR aan de MAAS OR moeten worden voorgelegd.

De vraag of sprake is van een adviesplichtig besluit is gerelateerd aan de aard en de omvang van de beoogde wijziging(en), deze mede gezien vanuit doel en strekking van de uit de WOR voortvloeiende medezeggenschapsrechten.

Kortom, indien sprake is van toerekening of medeondernemerschap moet advies worden gevraagd, als het besluit van één van de in Nederland gevestigde moedermaatschappijen direct ingrijpt in of van belang is voor de bedrijfsvoering, organisatie of het beleid van MAAS International B.V.

Hoe is dit bij MAAS? De enige aandeelhouder van MAAS Nederland is Maas International Europe B.V.

Bestuurder is Maas International Holding B.V. met daarin de MAAS bestuurders en MAAS Raad van Commissarissen.

1.3 MAAS Bestuurders

Namens Maas International Holding B.V. waren 2021 de volgende (natuurlijke) personen de bestuurders in de zin van de WOR:

Bestuurder	Functie(s)	Direct reports	Tijd
W. Fijnaut	Executive Officer (CEO)/ Managing Director Nederland	CCO, COO, CIO, HR, Inkoop, Finance & KAM/FG	Geheel 2021
M. van Lohuizen	Group Commercial Director (CCO)	Marketing, Sales New Business, Sales Existing Business, Customer Care	Tot 01-11-2021
G.J. Schoof	Group Commercial Director (CCO)	Marketing, Sales New Business, Sales Existing Business, Customer Care	Vanaf 28-07-2021

Gevolmachtigde	Functie(s)	Direct reports	
M. van Houten	Purchase Director	Purchasing	Geheel 2021
K. Petersen	Chief Operational Officer	Operations	Geheel 2021
E.J.M. Goossen	Bid Director	Inkoopcontracten, Onderhoudscontracten, Verkoopcontracten, Offertes	Vanaf 19-10-2021

1.4 MAAS Raad van Commissarissen

Namens Maas International Holding B.V. waren de volgende (natuurlijke) personen de Raad van Commissarissen (RvC) in de zin van de WOR:

Commissaris	
Fluitman, A. A. G.	Geheel 2021
Damen, J. A.	Geheel 2021
Deneer, D.	Vanaf 25-03-2021
Van Tilborg, F. C. H. M. L.	Vanaf 25-03-2021
Verhulst, E.	Vanaf 28-07-2021

1.5 MAAS medeondernemerschap

De Hoge Raad heeft de maatstaf voor medeondernemerschap als volgt geformuleerd:

“Om een ander dan de ondernemer die de ondernemingsraad heeft ingesteld, naast die ondernemer als mede-ondernemer te kunnen aanmerken is nodig dat feiten en omstandigheden worden gesteld en, bij betwisting daarvan, aannemelijk gemaakt waaruit volgt dat die ander ten opzichte van de desbetreffende onderneming een positie inneemt die hem stelselmatig een zodanige invloed op de besluitvorming binnen de onderneming verschaft dat gezegd kan worden dat de onderneming mede door die ander in stand wordt gehouden”.¹

¹ HR 26 januari 2000, NJ 2000/223 (Provincie Zuid-Holland)

Op de ondernemer rust de verplichting aannemelijk te maken dat het genoemd besluit naar redelijke verwachting niet leidt tot een advies plichtig besluit.

Ondernemer bij MAAS: de Besloten Vennootschap “Maas International” gevestigd te Son

Medeondernemer bij MAAS: Besluit van de moedervennootschappen, dat rechtstreeks ingrijpt in de Nederlandse onderneming, terwijl tevens sprake is van stelselmatige invloed.

De Ondernemingskamer beschouwt medeondernemerschap als alternatief voor toerekening om te bewerkstelligen dat een besluit van een derde binnen het bereik van het adviesrecht van de ondernemingsraad komt.

1.6 MAAS toerekening

Het handelen van de aandeelhouder/concerntop ten aanzien van de MAAS International B.V. wordt toegerekend aan de Nederlandse ondernemer; het leerstuk van de toerekening wordt toegepast in situaties waarbij onduidelijk is of het gaat om een besluit van de Nederlandse ondernemer zelf.

Toerekening veronderstelt ook een zekere hiërarchie tussen degene die het besluit neemt en de Nederlandse ondernemer van MAAS International B.V. . Vooral in concernverhoudingen is toerekening dus van belang.

Als er slechts sprake is van strategische plannen en een aanwijzing op hoofdlijnen dan wordt dat niet snel aangemerkt als een voorgenomen besluit van de Nederlandse ondernemer. Anders wordt het als er door de aandeelhouder/ concerntop al is besloten tot een concrete uitwerking.

1.7 Aandeelhouder

Miko, de koffieservice- en kunststofverpakkingsspecialist, genoteerd op Euronext Brussel, vond in MAAS een complementaire organisatie naast haar Nederlandse dochteronderneming Miko Koffie Service. Deze participatie past in de langetermijnstrategie van de Miko-groep om de uitrol van een internationale koffieserviceorganisatie verder uit te bouwen door middel van participaties en haar dochterondernemingen in verschillende landen. Als gevolg van de transactie verwierf Miko in maart 2021 een minderheidsbelang van 25% in MAAS. Na verkoop van de kunststofverpakkingstak verwierf MIKO in juli een 92% meerderheidsbelang in MAAS.

2.1 OR Doelstelling

De Ondernemingsraad Maas International B.V. (verder OR) is een vertegenwoordiging van het personeel en is er in het belang van het goed functioneren van de onderneming in al haar geledingen.

2.2 OR Geheimhoudingsplicht

Voor de informatie uit de OR geldt geheimhoudingsplicht. Niet-OR leden die lid zijn van een OR commissie vallen direct onder de OR geheimhoudingsverplichting.

De plicht tot geheimhouding vervalt niet door beëindiging van het lidmaatschap van de ondernemingsraad of van de betrokken commissie, noch door beëindiging van de werkzaamheden van de betrokkene in de onderneming.

Het jaarverslag geeft daarom alleen de hoofdpunten en geen details van de werkzaamheden van de OR.

Er zijn drie categorieën gegevens die onder de geheimhoudingsplicht vallen:

- zaken- en bedrijfsgeheimen (passieve geheimhouding);
- informatie ten aanzien waarvan geheimhouding is opgelegd (actieve geheimhouding);
- gegevens waarvan men in verband met een opgelegde geheimhoudingsverplichting heeft moeten begrijpen dat deze een vertrouwelijk karakter hebben (passieve geheimhouding voortvloeiend uit actieve geheimhouding).

Bestuurders dienen terughoudend gebruik te maken van het actief opleggen van een geheimhoudingsplicht. Bestuurders moeten goed uitleggen waarom er een plicht tot geheimhouding is over een bepaald onderwerp en daarbij het onderwerp helder afbakenen. Ook moet duidelijk worden aangegeven tot welke datum de geheimhoudingsplicht geldt. Alleen 'angst voor onrust' is onvoldoende argument voor geheimhouding, zeker als de gevolgen voor de werknemers aanzienlijk zijn (werkgelegenheid, arbeidsvoorwaarden). Het tijdig delen van informatie kan onrust dan juist vaak voorkomen.

De ondernemingsraad moet zich bewust zijn van zijn positie en zich bij achterbancontact steeds afvragen of er sprake is van een passieve of een actief opgelegde geheimhoudingsplicht. De medezeggenschap is erbij gebaat dat partijen in een vroeg stadium informatie over mogelijke besluiten delen. Dan kan geheimhouding soms helpen om vertrouwelijk in alle openheid met elkaar te kunnen spreken.

De actief opgelegde geheimhoudingsverplichting mag de OR, in de periode direct voorafgaande aan het geven van advies of instemming, niet hinderen in zijn raadpleging van de achterban over onderwerpen die voor die achterban van wezenlijk belang zijn.

Naarmate informatie in een eerder stadium gedeeld wordt, zal het meer voor de hand liggen dat er geheimhouding wordt opgelegd. Naarmate het besluitvormingsproces richting einde loopt, zal de bestuurder steeds weer de afweging moeten maken of de geheimhouding nog gerechtvaardigd is. Voorbeelden:

- Geheimhoudingsplicht in het kader van zaken- en bedrijfsgeheimen, bestuurs- en concurrentiegevoelige informatie, bijvoorbeeld fusie en beursgang. Het opleggen van

geheimhouding is dan meestal gerechtvaardigd. Deze situaties vallen vaak al onder de wettelijke ('passieve') geheimhoudingsverplichting.

- Aan de andere kant van het spectrum bevinden zich de situaties waarin het opleggen van geheimhouding niet of veel minder voor de hand ligt. Daarbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan voorgenomen besluiten met betrekking tot de werkgelegenheid, harmonisering van arbeidsvoorwaarden en arbeidstijden.

2.3 OR Privacy

De privacy van de leden van de ondernemingsraad (OR) is gewaarborgd tijdens hun werk als OR-lid. De werkgever mag post die aan de OR is gericht niet openen. Ook mag de werkgever de telefoongesprekken, de e-mailberichten en het internetgebruik van OR-leden in functie niet controleren voor wat betreft de communicatie die te maken heeft met de OR-activiteiten. Daarbuiten zijn OR-leden gelijk aan gewone werknemers. En mag de werkgever ook bij hen controleren of zij zich bijvoorbeeld schuldig maken aan verboden gebruik van communicatiemiddelen.

2.4 OR Structuur

Samenstelling 1 januari 2021 – 31 december 2021

De zittingsduur voor een MAAS OR-lid bedraagt vier jaar. De zittingsperiode van de huidige MAAS OR is 1 januari 2021 tot en met 31 december 2024.

Naam	OR Functie	OR Commissie c.q. OR Werkgroep	Tijd
Joop Hake	Voorzitter	Pensioen Commissie/ Dagelijkse zaken (voorzitter)	Geheel 2021
Hans Puttenstein	Secretaris (Vicevoorzitter)	Pensioen Commissie/ Dagelijkse zaken	Geheel 2021
Paul van Nieuwenhuizen	Lid OR	Pensioen Commissie/ Dagelijkse zaken	Geheel 2021
Dennis van Beers	Lid OR	Financiële Commissie (voorzitter)	Tot 01-10-2021
Karianne Wesselink	Lid OR	Financiële Commissie	Geheel 2021
Dion Winkenius	Lid OR	Commissie Sociaal Beleid (voorzitter)	Geheel 2021
Johan de Ruiter	Lid OR	Commissie Sociaal Beleid	Geheel 2021
Alex Kuitert	Lid OR	Commissie Sociaal Beleid	Geheel 2021
Lucien Rutte	Lid OR	VGWM Commissie (voorzitter)	Geheel 2021
Dennis Kop	Lid OR	VGWM Commissie	Geheel 2021
Marieke Wientjes	Lid OR	VGWM Commissie	Geheel 2021

Commissielid 2021

Naam	Toelichting	OR Commissie c.q. Werkgroep	Tijd
Arian van Balen	KAM-coördinator/ Preventiemedewerker/ Functionaris Gegevensbescherming	VGWM Commissie	Geheel 2021

De VGWM-commissie is een vaste commissie (artikel 15 lid 2 WOR) en bestaat uit OR-leden en eventueel andere medewerkers. De commissie behandelt onderwerpen die regelmatig op de agenda

staan van de OR. De vaste commissie bereidt de onderwerpen (vergaand) voor in eigen commissievergaderingen en legt het op enig moment ter bespreking of besluitvorming voor in de OR-vergadering.

Voor de andere drie commissies ontbreekt een instellingsbesluit, daarmee is er sprake van een werkgroep.

2.5 OR verkiezingen

Er zijn in december 2020 verkiezingen geweest. De verkiezingen zijn conform WOR regelgeving verlopen. In totaal waren er 11 beschikbare zetels. Er hebben zich 11 kandidaten aangemeld en hierdoor waren daadwerkelijke verkiezingen niet noodzakelijk maar zijn alle aangemelde kandidaten in januari 2021 door bestuurder geïnstalleerd.

Op grond van de WOR is de ondernemingsraad verplicht om in het OR-reglement regels op te nemen over de verkiezingsprocedure. Van deze procedureregels is de ondernemingsraad niet tijdens de verkiezingen afgeweken.

2.6 OR Scholing

Er is in 2021 geen scholing gevolgd in verband met Covid-19. In 2022 zal er, zodra de situatie dit toelaat, weer gestart worden met een scholing van de OR leden.

2.7 OR Vergaderingen

De OR kent twee soorten vergaderingen, te weten de OR interne vergaderingen en de Overlegvergaderingen (OR-OV) met de Bestuurder(s) c.q. Raad van Commissarissen. In 2021 waren er de volgende vergaderingen:

- 6 OROV vergaderingen van Ondernemingsraad met Bestuurder
- Voorafgaand en na de 3 OROV vergaderingen zijn er ook (interne) OR-vergaderingen op dezelfde datum gehouden
- 6 keer interne OR-vergaderingen (zonder bestuurders) veelal middels Skype
- Incidenteel zijn instemming plichtige en advies plichtige beoogde besluiten via een email consultatie door de individuele OR leden beoordeeld. Vervolgens is instemming c.q. advies van de OR door de ambtelijke secretaris aan de bestuurder gecommuniceerd.

2.8 OR Werkgroepen/ Commissies

Een werkgroep of commissie bestaat uit minimaal twee OR-leden en kent een voorzitter en een secretaris. Iedere werkgroep/ commissie rapporteert aan de OR, die het onderwerp, indien nodig, bij een overlegvergadering met de Bestuurder ter tafel brengt. Voor specifieke onderwerpen die tijdelijk actueel zijn worden ad-hoc werkgroepen/commissies ingesteld.

In 2021 drie werkgroepen:

- Commissie Sociaal Beleid
- Financiële Commissie
- Pensioen Commissie/ Dagelijkse zaken

Er was in 2021 één formele commissies, namelijk de vaste VGWM-commissie.

VGWM-commissie

Op 05-07-2013 heeft de ondernemingsraad conform artikel 15 lid 1 en 2 Wet op de ondernemingsraden de vaste commissie Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieu (hierna VGWM-commissie) ingesteld. Dit instellingsbesluit is op 05-07-2013 ter kennisneming aan de ondernemer voorgelegd, deze heeft op 15-07-2013 een verklaring van geen bezwaar afgegeven.

Functie en doel van de commissie: De commissie behandelt voor de ondernemingsraad het onderwerp arbeidsomstandigheden met als doel een bijdrage te leveren aan het verbeteren van de arbeidsomstandigheden, het terugdringen van het ziekteverzuim, het stimuleren van re-integratiebeleid en het verminderen van de belasting van het milieu. Zie instellingsbrief VGWM commissie.

Activiteiten in 2021 van de MAAS VGWM-commissie:

- Instemming. Update RI&E met het Plan van Aanpak in het ARBO Beheersysteem
- Instemming. Update van de TRA
- Instemming. Update Bedrijfsnoodplan
- Informatief. Overleg HRM met VGWM over ziekteverzuim
- Informatief. Arboscan 2021 door de Arbodienst

2.9 OR Communicatie

De OR vindt communicatie met de achterban belangrijk en medewerkers kunnen altijd zaken aankaarten bij één van de OR-leden.

OR Verslagen

In 2012 besloot de OR niet met een Nieuwsbrief, maar met Verslagen te komen. Deze verslagen bevatten een samenvatting van de OR notulen (zonder namen en cijfers). De OR Verslagen werden op de Maas portal gepubliceerd. Deze aanpak is in 2015 gewijzigd om een aantal redenen:

- Zeer veel informatie, adviesaanvragen en instemmingsaanvragen in 2014 en 2015 waren vertrouwelijk of werden op een (zeer) laat tijdstip buiten de reguliere vergaderingen om ontvangen.
- De OR handelt de meeste advies- en instemmingsaanvragen direct af (via telefonische- en email- consultatie). Er wordt dus niet tot een eerstvolgende vergadering gewacht.

Daarom is voor de verslaglegging gekozen voor de uiteindelijke samenvatting van adviezen, instemming en andere behandelde onderwerpen in het OR jaarverslag. De OR Jaarverslagen worden op de Maas portal gepubliceerd.

Indien er gedurende een jaar gevraagd wordt naar de OR verslaglegging vanwege een specifieke vraag, dan zal de OR voorzitter, meestal zelf of via de (ambtelijk) secretaris, (schriftelijk) antwoord geven in een maatwerk-verslag. Deze aanpak in 2021 gecontinueerd.

OR op Maas medewerker portal en netwerk

Openbare OR informatie staat op het MaasWeb voor MAAS medewerkers:

http://intranet.maas.nl/?page_id=371

De OR verslagen (notulen) staan op het interne netwerk van MAAS. Autorisatie in overleg met Systeembeheer.

2.10 OR Rechtspositie

Het ontslag van een OR-lid als werknemer

De ondernemer mag OR-leden niet belemmeren in hun gewone werk of promotiekansen. Ook mag een OR-lid niet ontslagen worden, alleen om het feit dat hij in de ondernemingsraad zit.

Bescherming tegen benadeling. Artikel 21 van de WOR biedt bescherming tegen benadeling. Dit geldt voor:

- Personen die kandidaat staan of hebben gestaan voor de OR
- Leden en voormalig leden van de OR en eventuele plaatsvervangers
- Commissieleden en voormalig leden van OR-commissies
- De ambtelijk secretaris

Ontslagverbod. Het Burgerlijk Wetboek (7:670 lid 4 en lid 10, 7:670a, 670b, 681 lid 1b) regelt een ontslagverbod voor:

- OR-leden en plaatsvervangers
- Leden van vaste commissies en voorbereidingscommissies van de OR,
- Ambtelijk secretaris van de OR
- Personen die op een kandidatenlijst voor de OR of PVT hebben gestaan
- Personen die korter dan twee jaar geleden lid zijn geweest van de OR,
- Personen die korter dan twee jaar geleden lid zijn geweest van een commissie van de OR.

Uitzondering op het ontslagverbod. Het ontslagverbod geldt niet voor:

- OR-leden en commissieleden met een arbeidsovereenkomst die van rechtswege eindigt (een tijdelijk contract)
- Opzegging waarmee de betrokkene schriftelijk instemt
- Opzegging tijdens proeftijd
- Opzegging wegens het beëindigen van de werkzaamheden van de onderneming
- Opzegging wegens een dringende reden (ontslag op staande voet)
- Opzegging tijdens faillissement
- Opzegging wegens bereiken pensioengerechtigde leeftijd, mits niet gerelateerd aan activiteiten voor de medezeggenschap
- Vervallen van de arbeidsplaats over een toekomstige periode van ten minste 26 weken bezien, om bedrijfseconomische redenen en betrokkene is reeds 26 weken of langer werkzaam
- Verzoek aan kantonrechter om de arbeidsovereenkomst wegens wanprestatie betrokkene te ontbinden, mits niet gerelateerd aan activiteiten voor de medezeggenschap (tenzij het belang van de betrokkene ontbinding rechtvaardigt).

Voor OR-leden is artikel 7:671b lid 6 nieuw BW relevant. Hoofregel is dat het verzoek tot ontbinding geen verband houdt met omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft. Voor OR-leden geldt dat het verzoek geen relatie heeft met het OR-werk of OR-lidmaatschap.

Beëindiging arbeidsovereenkomst vernietigbaar. Indien een verband tussen een OR-lidmaatschap en het beoogde einde van de arbeidsovereenkomst komt vast te staan, dient het verzoek om ontbinding in beginsel afgewezen te worden. Onder de WWZ is met betrekking tot deze hoofdregel echter een uitzondering geformuleerd. Artikel 7:671b lid 6 nieuw BW bepaalt dat de (kanton)rechter kan afwijken van de hoofdregel dat het verzoek bij een verband afgewezen wordt. Het verzoek kan ook ingewilligd worden als er sprake is van omstandigheden 'die van dien aard zijn dat de

arbeidsovereenkomst in het belang van de werknemer behoort te eindigen'. Dat betekent dat de arbeidsovereenkomst met een OR-lid door de rechter ontbonden kan worden, indien de reden van beëindiging met zijn OR-lidmaatschap samenhangt maar het belang van de werknemer – bijvoorbeeld bij een verstoorde arbeidsrelatie – toch een beëindiging rechtvaardigt.

Een werknemer kan buitengerechtelijk vernietiging van een gegeven ontslag inroepen, doorbetaling van loon (laten) vorderen en de reactie van de werkgever afwachten. Voor de werkgever bestaan dan verschillende mogelijkheden. De werkgever komt niet terug op zijn ontslagaanzegging maar ziet de loonvordering oplopen. De werkgever kan echter ook meteen terugkomen op het gegeven ontslag. Vervolgens kan de werkgever zich alsnog wenden tot de rechter en toestemming voor beëindiging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzoeken. Uitgangspunt blijft echter dat door de buitengerechtelijke vernietiging het dienstverband in beginsel nog bestaat en de werkgever ter vermijding van een oplopende verplichting tot loonbetaling wel gehouden is te reageren. Het initiatief tot naleving van de rechtsbescherming van OR-leden ligt in de WWZ door het verval van de buitengerechtelijke mogelijkheid om vernietiging in te roepen bij de werknemer.²

Ontslag van OR-lid als lid van de ondernemingsraad waarbij deze wel als werknemer in dienst blijft

Het komt voor dat een lid van de OR zich zodanig gedraagt dat de ondernemer het OR-lid uit de OR wil zetten. In beginsel kan dat niet. Het lid is immers democratisch door zijn achterban gekozen en heeft een mandaat om die achterban te vertegenwoordigen. En daarbij past niet dat de ondernemer invloed heeft op de samenstelling van de OR. De ondernemer kan echter wel een verzoek indienen bij de kantonrechter om een OR-lid uit te sluiten van het overleg dat de OR op regelmatige basis met hem voert ('de overlegvergadering'), als door diens gedrag dat overleg ernstig wordt belemmerd. Het OR-lid blijft dan wel lid van de OR maar kan zijn rechten uit dien hoofde niet meer volledig uitoefenen.

De kantonrechter moet wel zeer terughoudend te zijn met het toewijzen van dit verzoek en die alleen toe te wijzen als die onontkoombaar is. Een 'ultimum remedium' dus. De ondernemer moet aantonen dat het betreffende OR-lid het overleg van de OR met de ondernemer ernstig belemmert. Er moet echt sprake zijn van ernstige belemmering. De ondernemer moet het betreffende OR-lid wel eerst in staat hebben gesteld zijn mening te geven over het verzoek van de ondernemer.

Als de kantonrechter het verzoek toewijst kan hij het OR-lid voor een bepaalde tijd (nooit langer dan de duur van de lopende zittingsperiode) uitsluiten van het overleg van de OR met de ondernemer. Dat betekent dan dus dat het lid niet meer mag deelnemen aan de overlegvergaderingen met de ondernemer. Daarbij kan de ondernemer de kantonrechter – in afwachting van diens definitieve oordeel - vast vragen om bij wijze van voorlopige voorziening het OR-lid te schorsen van deelname aan het overleg met de ondernemer.

Het OR-lid kan niet op verzoek van de ondernemer uit de OR worden gezet (er ontstaat dus geen vacature in de OR).

² Ondernemingsraad en WWZ (Wet werk en zekerheid). Raakvlakken tussen WWZ en WOR, Dr. Mr Drs. Jan Heinsius, Mr Drs. Bruno van Els, Dr. Robbert van het Kaar, Den Haag: Sdu 2014
OR Jaarverslag over 2021_20220211.docx

3 Taken en bevoegdheden conform Wet op de Ondernemingsraden

De OR kent een aantal bevoegdheden, te weten:

1. Instemmingsrecht (meebeslissen)
2. Adviesrecht (meepraten)
3. Initiatiefrecht (meedenken)
4. Informatie recht (medeweten)
5. Informatie plichtige zaken (meedelen)

3.1 Instemming plichtige voorgenomen besluiten

De OR heeft in 2021 een aantal instemming plichtige zaken behandeld:

Instemming plichtig voorgenomen beleid	Resultaat
Vaststelling van de collectieve dagen in 2021	Na afweging van een aantal zaken stemde de OR in.
Vaststelling zomerverlof operators	Na afweging instemming.
Vaststelling noodzakelijke acties in verband met Covid-19	Na afweging instemming.
Nieuwe pensioenregeling Maas International B.V.	Na afweging instemming.
Nieuwe pensioenregeling FSV B.V.	Na afweging instemming.

3.2 Advies plichtige voorgenomen besluiten

De OR heeft in 2021 een aantal advies plichtige zaken behandeld:

Adviesplichtig voorgenomen besluit	Resultaat
Advies aanvraag nieuwe indeling Projects	Definitief besluit na advies van de OR
Advies aanvraag nieuwe indeling Operating	Definitief besluit na advies van de OR
Adviesaanvraag terugdraaien uitbesteding Warehouse	Definitief besluit na advies van de OR

3.3 Onderzoek door OR

Onderzoeksvragen in 2021

Onderzoek	Resultaat
Geen	Nvt

3.4 Initiatief van OR

Zaken die op initiatief van de OR in 2021 zijn behandeld:

Initiatief	Resultaat
Mogelijkheid tot het uitruilen van verlofdagen tegen opbouw ouderdomspensioen teneinde de in de nieuwe regeling versoberde opbouw van het ouderdomspensioen te kunnen compenseren	Traject liep nog in 2021 door om tot een eventueel akkoord te komen met onderneming

3.5 Informatie recht OR

Zaken waarover de OR in 2021 is geïnformeerd na het vragen van informatie aan de bestuurder:

Informatie	Resultaat
1. Financieel-economisch beleid. Graag ziet de OR een onderbouwd verhaal aangaande de huidige cijfers en een prognose van de doelstellingen op langere termijn. 2. Zeggenschapsverhoudingen 3. Invoering of wijziging van een belangrijke technologische voorziening IT-infrastructuur 4. Duurzame betrekkingen met andere ondernemers 5. Communicatie 6. Computerhack in Q3-Q4	• OR heeft steeds vertrouwelijk de informatie ontvangen en behandeld.

3.6 Specifieke informatie plichtige zaken vanuit WOR

De informatie plichtige zaken op basis van de WOR:

Items WOR	Resultaat
Gegevens over de aantallen en de verschillende groepen van de in de onderneming werkzame personen,	Geen sociaal jaarverslag 2021. De volgende documenten dienen als sociaal jaarverslag conform artikel 31b van de WOR: MVO verslag over 2021
Gegevens over in het afgelopen jaar ten aanzien van die personen gevoerde sociale beleid, in het bijzonder met betrekking tot aangelegenheden als bedoeld in de artikelen 27, 28 en 29. Deze gegevens worden kwantitatief zodanig gespecificeerd dat daaruit blijkt welke uitwerking de verschillende onderdelen van het sociale beleid hebben gehad voor afzonderlijke bedrijfsonderdelen en functiegroepen.	Geen sociaal jaarverslag 2021. De volgende documenten dienen als sociaal jaarverslag conform artikel 31b van de WOR: MVO verslag over 2021
Verwachtingen ten aanzien van de ontwikkeling van de personeelsbezetting in het komende jaar het komende jaar te voeren sociale beleid, in het bijzonder met betrekking tot aangelegenheden als bedoeld in de artikelen 27, 28 en 29	Geen sociaal jaarverslag 2021. De volgende documenten dienen als sociaal jaarverslag conform artikel 31b van de WOR: MVO verslag over 2021
Waken in het algemeen tegen discriminatie in de onderneming en bevordert in het bijzonder de gelijke behandeling van mannen en vrouwen alsmede de inschakeling van gehandicapten en minderheden in de onderneming.	Geen sociaal jaarverslag 2021. De volgende documenten dienen als sociaal jaarverslag conform artikel 31b van de WOR: MVO verslag over 2021

Items WOR	Resultaat
Naar vermogen de zorg van de onderneming voor het milieu bevorderen, waaronder begrepen het treffen of wijzigen van beleidsmatige, organisatorische en administratieve voorzieningen in verband met het milieu.	Sinds juli 2016 is MINL ISO14001:2015 gecertificeerd. De OR draagt er mede zorg voor dat de verantwoordelijkheid voor een zo laag mogelijke milieubelasting bij de leidinggevenden komt te liggen. De zorg voor het milieu moet ook een punt zijn bij beoordelingsgesprekken van zowel leidinggevenden als medewerkers worden. De OR bevordert het bespreken van milieu-onderwerpen in het werkoverleg en het signaleren van milieuvraagstukken in het bedrijf. De OR roept op zo veel mogelijk collega's bij het bepalen van de oplossingen te betrekken om het draagvlak voor de noodzakelijke maatregelen te vergroten.
De ondernemer verstrekt, mede ten behoeve van de bespreking van de algemene gang van zaken van de onderneming, tevens ten minste eenmaal per jaar aan de ondernemingsraad schriftelijk algemene gegevens inzake de op grond van een uitzendovereenkomst in de onderneming werkzame personen en doet daarbij tevens mondeling of schriftelijk mededeling ten aanzien van de te verwachten ontwikkelingen wat betreft het aantal op basis van een uitzendovereenkomst werkzame personen in het komende jaar. De ondernemer moet tevens aangeven wat de te verwachten ontwikkelingen zijn voor de uitzendkrachten.	Geen sociaal jaarverslag 2021. De volgende documenten dienen als sociaal jaarverslag conform artikel 31b van de WOR: MVO verslag over 2021
Vanaf 1 januari 2019 verplicht de Wet op de Ondernemingsraden jaarlijks een gesprek tussen de bestuurder en de ondernemingsraad over de ontwikkeling van de beloningsverhoudingen, inclusief die van het bestuur. Deze wetswijziging geldt alleen ten aanzien van ondernemingen met meer dan 100 werknemers. Vanaf 1 januari 2019 dient dit onderwerp minimaal eenmaal per jaar te worden geagendeerd ter bespreking in een overlegvergadering. Daarmee wordt bevorderd dat de bestuurder actief verantwoording aflegt over de ontwikkeling van de beloningsverhoudingen. De ondernemingsraad hoeft dit onderwerp niet meer zelf ter sprake te brengen. Bij de bespreking van de ontwikkeling van de beloningsverhoudingen binnen de onderneming wordt overigens slechts gesproken over groepen van medewerkers, zodat de hoogte van beloningen (in beginsel) niet valt te herleiden tot individuele personen.	OR heeft steeds vertrouwelijk de informatie ontvangen en behandeld.

3.7 Raad van Commissarissen

Een goede relatie en dialoog tussen ondernemingsraad en commissarissen is van levensbelang. Het zorgt voor draagvlak, draagt bij aan de productiviteit en aan innovatie en beperkt het verloop van personeel. Het wordt wel de gouden driehoek van de onderneming genoemd: bestuur, toezicht en medezeggenschap. In de link van toezicht en medezeggenschap valt nog veel te winnen. De commissaris verkeert in een vergelijkbare positie als de ondernemingsraad, zijn taken en belangen zijn goed vergelijkbaar. Beide houden toezicht op het beleid van het bestuur en op de algemene gang van zaken in de onderneming. Ze moeten meedenken én kritisch zijn. En ze moeten ook zelf ervoor zorgen dat ze voldoende geïnformeerd zijn.

De informatie plichtige zaken RvC op basis van de WOR:

Items WOR	Resultaat
Ieder jaar kan Raad van Commissarissen een schema opstellen voor het bijwonen door één of meer van zijn leden van de overlegvergaderingen van de OR voor zover deze overlegvergaderingen door die leden moeten worden bijgewoond op grond van de wet of krachtens een overeenkomst met de Ondernemingsraad met inachtneming van artikel 24.1 van de WOR. Ook kan de Raad van Commissarissen andere vergaderingen met de ondernemingsraad beleggen. In deze vergaderingen wordt overleg gevoerd over de algemene gang van zaken van de Coöperatie en de met haar verbonden onderneming en de voorstellen als bedoeld in artikel 25.1 van de WOR.	De voorzitter van de Raad van Commissarissen is hoofdverantwoordelijke voor het onderhouden en coördineren van de contacten met de ondernemingsraad.
Ieder jaar zal een lijst van beschikbare leden van de Raad van Commissarissen worden opgesteld voor het bijwonen van vergaderingen van de ondernemingsraad waarbij hun deelname niet wettelijk wordt voorgeschreven.	De voorzitter van de Raad van Commissarissen is hoofdverantwoordelijke voor het onderhouden en coördineren van de contacten met de ondernemingsraad.
Indien het Bestuur voor een voorstel zowel de goedkeuring van de Raad van Commissarissen als een advies van de ondernemingsraad behoeft, zal het voorstel eerst ter goedkeuring aan de Raad van Commissarissen worden voorgelegd. Indien de goedkeuring wordt verkregen, wordt deze verleend onder de voorwaarde van positief of niet negatief advies van de ondernemingsraad.	De OR is 2021 niet hierover geïnformeerd.

De voorstellen die zowel goedkeuring van de RvC als advies van de OR behoeven zijn:

RvC goedkeuringsbevoegdheid (statuten)	OR adviesbevoegdheid
Overdracht van de zeggenschap over de onderneming of een onderdeel daarvan	artikel 25 lid 1a WOR
Aangaan/verbreken duurzame samenwerking met andere vennootschap	artikel 25 lid 1b WOR
Nemen van een deelneming	artikel 25 lid 1b WOR
Ontbinding (deels) van de vennootschap/ beëindiging van werkzaamheden	artikel 25 lid 1c WOR
Collectief ontslag	artikel 25 lid 1d/e WOR
Wijziging van statuten met belangrijke wijziging van verdeling van bevoegdheden	artikel 25 lid 1e WOR
Verhuizing	artikel 25 lid 1f WOR
Groepsgewijs werven of inlenen van arbeidskrachten	artikel 25 lid 1g WOR
Reorganisatie/wijziging organisatie/harmonisatie arbeidsvoorwaarden	artikel 25 1h WOR
Doen van investeringen/aantrekken van belangrijk krediet	artikel 25 lid 1i/j WOR
Invoering of wijziging van een belangrijke technologische voorziening	artikel 25 1k WOR
Treffen belangrijke maatregel in verband met milieu	artikel 25 1l WOR
Eigenrisico dragen (ERD) van de ZW	artikel 25 1m WOR
Inschakelen externe deskundige over aangelegenheden waarvoor de ondernemingsraad advies uitbrengt zodra het bestuur een voornemen heeft een besluit hierover te nemen	artikel 25 1n WOR

4.1 Soorten cao verplichtingen

De cao van MAAS is niet algemeen verbindend verklaard, zie:

<https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/!suite86.scherm0325?mVrg=164>

De cao heeft verschillende soorten verplichtingen

- Verplichtingen die alleen gelden tussen de partijen die een cao sluiten (de obligatoire bepalingen)
- Verplichtingen die gelden tussen werknemers- en werkgeversorganisaties en gebonden werkgevers en werknemers (de diagonale bepalingen)
- Verplichtingen die gelden tussen een werkgever en medewerkers onderling, als ware zij onderdeel van de arbeidsovereenkomst (de normatieve bepalingen)

Indien de cao niet wordt opgezegd, wordt de looptijd van de cao van rechtswege verlengd voor de oorspronkelijk overeengekomen termijn, met de beperking dat dit ten hoogste voor één jaar geldt.

Het aflopen van de cao zou tot gevolg hebben dat de rechtskracht van de obligatoire en diagonale bepalingen op dat moment vervalt.

4.2 Informatieplichtige zaken vanuit cao

De informatie plichtige zaken op basis van de CAO 1 april 2015 tot 1 april 2016, die op 1 april 2021 stilzwijgend is verlengd naar 1 april 2022:

Items cao	Resultaat
Cao artikel 2, lid 4. In het geval dat werkgever een adviesaanvraag indient bij de Ondernemingsraad krachtens artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraden, zal werkgever een afschrift van deze adviesaanvraag ter informatie toesturen aan de vakorganisaties.	Voor zover bekend is er geen kopie van adviesaanvragen aan de vakorganisaties gestuurd in 2021.
Cao artikel 4, lid 1. Resultaten van het stimuleren van het volgen van opleiding en scholing door werknemers middels het vaststellen van opleidingsdoelstellingen, het beschikbaar stellen van opleidingsfaciliteiten, zoals (interne) trainingen en een studiekostenregeling en het registreren van opleidingsgegevens van de werknemers;	Geen sociaal jaarverslag 2021. De volgende documenten dienen als sociaal jaarverslag conform artikel 31b van de WOR: MVO verslag over 2021
Cao artikel 4, lid 1. Resultaten functie gerelateerde opleidingen binnen de reguliere werktijd van de medewerker	Geen sociaal jaarverslag 2021. De volgende documenten dienen als sociaal jaarverslag conform artikel 31b van de WOR: MVO verslag over 2021
Cao artikel 4, lid 1. Resultaten van de serieuze inspanning door werkgever om een officiële erkenning te verkrijgen van de interne opleiding "Basic Operator";	Geen sociaal jaarverslag 2021. De volgende documenten dienen als sociaal jaarverslag conform artikel 31b van de WOR: MVO verslag over 2021
Cao artikel 4, lid 1. Resultaten vast stramien voor functioneringsgesprekken, beoordelingsgesprekken en door-stroomgesprekken;	Geen sociaal jaarverslag 2021. De volgende documenten dienen als sociaal jaarverslag conform artikel 31b van de WOR: MVO verslag over 2021
Cao artikel 4, lid 1. Resultaten toegankelijkheid van vacatures voor de werknemers middels regelmatige publicatie van vacature-overzichten	Geen sociaal jaarverslag 2021. De volgende documenten dienen als sociaal jaarverslag conform artikel 31b van de WOR: MVO verslag over 2021

Items cao	Resultaat
Cao artikel 4, lid 2. De inzet van uitzendkrachten (# wervingskanaal voor vaste medewerkers, # bij vakantiekrachten-projecten, # bij het opvangen van pieken in de productie en # bij het inzetten van medewerkers op echte tijdelijke functies of projecten	Geen sociaal jaarverslag 2021. De volgende documenten dienen als sociaal jaarverslag conform artikel 31b van de WOR: MVO verslag over 2021

4.3 Initiatief gerechtigde zaken vanuit cao

Items cao	Resultaat
Cao artikel 4, lid 5. Cao-partijen zullen tijdens de looptijd van deze CAO een onderzoek doen naar de behoeften van de werknemers in het kader van leeftijdsfasebewust personeelsbeleid. De Ondernemingsraad verzorgt de (coördinatie van de) uitvoering van dit onderzoek en rapporteert daarover aan de Cao-partijen.	Dit is niet gebeurd in 2021.

4.4 Instemmingsplichtige zaken vanuit cao

Items cao	Resultaat
Cao artikel 20, lid 6. Vaststelling verlofprocedure	Zie instemming plichtige zaken.

4.5 Adviesplichtige zaken vanuit cao

Items cao	Resultaat
Cao artikel 27, lid 2. Eventuele keuze van arbodienst en de reïntegratiebedrijven	Geraadpleegd over de keuze van de arbodienst.

5.1 ARBO-wet

De informatie plichtige zaken op basis van de ARBO wet:

Items ARBO wet	Resultaat
Overleggen over aangelegenheden die het arbobeleid betreffen en over de uitvoering van dit beleid (artikel 12, lid 2 Arbowet), waarbij actief informatie wordt uitgewisseld.	Diverse ARBO zaken zijn in het kader van audits, vragen van facility integrators en vragen van klanten besproken, steeds binnen het kader van het bestaande ARBO beleid.
Een of meer deskundige werknemers, vaak aangeduid als preventiemedewerkers; behalve betrokkenheid bij het opstellen van de RI&E is onderdeel van hun taak het adviseren van de OR over door de werkgever genomen of voorgenomen maatregelen ter bestrijding van risico's (artikel 13 Arbowet); van zijn advies aan de OR verstrekt de Preventiemedewerker een afschrift aan de werkgever;	In 2016 is het MAAS ARBO managementsysteem op basis van OHSAS18001:2007 geïntegreerd in het MAAS kwaliteitsmanagementsysteem op basis van ISO9001:2015 en het milieumanagementsysteem op basis van ISO14001:2015. De rol van Preventiemedewerker wordt ingevuld door de KAM-coördinator. Afschrift van advies via KAM-coördinator/ Preventiemedewerker/ ambtelijk secretaris op de MAAS portal. De activiteiten van de Preventiemedewerker zijn onderdeel van het arbobeleid. De ondernemingsraad heeft daarom instemmingsrecht bij het aanstellen van de Preventiemedewerker en het takenpakket van deze medewerker (artikel 27 lid 1 d WOR). Tot de taak van de Preventiemedewerker hoort het adviseren aan en nauw samenwerken met de ondernemingsraad. Dit hoort dus ook duidelijk te worden in taakomschrijving én beschikbare tijd van de Preventiemedewerker. In de Risico Inventarisatie en –Evaluatie (RI&E) dienen het aantal preventiemedewerkers en de aan deze medewerkers te stellen deskundigheidseisen te worden vastgelegd. Het is raadzaam voor de ondernemingsraad om samen met de preventiemedewerkers regelmatig te evalueren of de activiteiten van de Preventiemedewerker goed lopen en resultaat hebben.
Gecertificeerde deskundigen die specifieke taken hebben op het terrein van bescherming en preventie (artikelen 14 en 14a Arbowet); van zijn advies aan de ondernemer verstrekt de gecertificeerde deskundige een afschrift aan de OR.	Gecertificeerde deskundige zijn de deskundigen van ArboNed en de arbeidshygiënist van Preventie & Werk. Afschrift van advies via Preventiemedewerker naar de OR.
De toezichthouder stelt over een arbeidsongeval altijd een rapport op. Dat rapport verstrekt zij aan de werkgever én aan de OR (artikel 24, lid 5 Arbowet).	Er was in 2021 geen arbeidsongeval waarvoor een rapport van de SZW-Inspectie opgesteld moest worden. Per 01 januari 2022 heet de toezichthouder Nederlandse Arbeidsinspectie.

5.2 ARBO-besluit

De informatie plichtige zaken op basis van het Arbeidsomstandighedenbesluit:

Items ARBO besluit	Resultaat
Er is altijd betrokkenheid nodig (in de vorm van overleg) van de OR bij het opstellen of wijzigen van een intern noodplan (artikel 2.5c Arbobesluit).	Intern noodplan is in 2021 herzien door Hoofd BHV, Facilitair manager en de KAM-coördinator/ Preventiemedewerker. Bedrijfsnoodplan aan de OR voorgelegd ter instemming. Toetsing van het bedrijfsnoodplan en depot noodplan tijdens de DNV audit en de jaarlijkse toetsing door arbeidshygiënist.
Arbeidsomstandighedenbesluit 4.10c. Gevaarlijke stoffen: De OR heeft inzagemoogelijkheden in registraties van resultaten van arbeidsgezondheidskundig onderzoek voor werknemers die zijn blootgesteld aan gevaarlijke stoffen (artikel 4.10c, lid 3 Arbobesluit). Lid 3: De resultaten van het arbeidsgezondheidskundig onderzoek kunnen, voorzien van een toelichting, in statistische, niet tot individuen herleidbare vorm worden ingezien door de ondernemingsraad.	Geen werknemers blootgesteld aan gevaarlijke stoffen buiten het reguliere gebruik van reinigingsmiddelen. In de MSDS zijn de maatregelen ter beheersing van blootstelling vastgelegd. Op de Maas portal zijn deze samengevat. De OR heeft daarom in 2021 geen informatie van deze strekking ontvangen.
Indien zich een abnormale toename van het blootstellingsniveau, bedoeld in artikel 4.2, derde lid, voordoet, wordt de ondernemingsraad onmiddellijk in kennis gesteld van de oorzaken van de toename en van de maatregelen die zijn of worden genomen om de oorzaken weg te nemen en blootstelling zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken.	Geen abnormale toename van het blootstellingsniveau in 2021. De OR heeft daarom in 2021 geen informatie van deze strekking ontvangen.
Asbestvezels grenswaarde. Arbeidsomstandighedenbesluit 4.47. De ondernemingsraad wordt de gelegenheid gegeven een oordeel over de wijze van monsterneming kenbaar te maken. De ondernemingsraad kan de resultaten van de metingen inzien en kan over de betekenis van deze resultaten uitleg krijgen	Geen asbestmonsterneming. De OR heeft in 2021 daarom geen informatie van deze strekking ontvangen.
Asbestvezels grenswaarde. Arbeidsomstandighedenbesluit 4.47a. De ondernemingsraad wordt zo spoedig mogelijk in kennis gesteld van de overschrijding, van de oorzaak daarvan en de te nemen maatregelen. Daarnaast wordt hen de gelegenheid gegeven een oordeel kenbaar te maken over de maatregelen, bedoeld in het eerste lid, tenzij sprake is van spoedeisende redenen om zonder deze gelegenheid te bieden, deze maatregelen te nemen. In dat geval worden zij ingelicht over de getroffen maatregelen.	Geen asbestmonsterneming. De OR heeft in 2021 daarom geen informatie van deze strekking ontvangen.
Asbestvezels grenswaarde. De ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging wordt de gelegenheid gegeven een oordeel kenbaar te maken over de maatregelen, bedoeld in het eerste lid.	Geen asbestmonsterneming. De OR heeft in 2021 daarom geen informatie van deze strekking ontvangen.

Items ARBO besluit	Resultaat
Arbeidsomstandighedenbesluit, artikel 4.53, lid 4. De OR heeft inzagemogelijkheden in registers waarin de blootstelling van werknemers aan asbest wordt bijgehouden	Geen asbestmonsterneming. De OR heeft in 2021 daarom geen informatie van deze strekking ontvangen.
Arbeidsomstandighedenbesluit, artikel 4.92. De ondernemingsraad wordt op de hoogte gesteld van ieder ongeval of incident dat zich heeft voorgedaan, zich bijna heeft voorgedaan of zich mogelijkwerwijs heeft voorgedaan met biologische agentia en dat heeft geleid tot het vrijkomen, net niet vrijkomen of mogelijkwerwijs vrijkomen van een agens of agentia van categorie 2, 3 of 4. Daarbij worden tevens de oorzaken van het ongeval of incident meegedeeld, alsmede de maatregelen die zijn genomen of zullen worden genomen om de gevolgen te verhelpen en verdere ongevallen of incidenten te voorkomen.	Geen (bijna) ongeval of incident met biologische agentia. De OR heeft in 2021 daarom geen informatie van deze strekking ontvangen.
Arbeidsomstandighedenbesluit, artikel 4.93. Desgevraagd wordt de ondernemingsraad geïnformeerd over: a. de wijze waarop de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in artikel 4.85, tot stand is gekomen en over het resultaat daarvan; b. de werkzaamheden waarbij de werknemers aan biologische agentia worden of kunnen worden blootgesteld; c. het aantal werknemers dat aan biologische agentia wordt of kan worden blootgesteld; d. de naam en de functie van de persoon die verantwoordelijk is voor de veiligheid en de gezondheid op het werk; e. de genomen preventieve en beschermende maatregelen waaronder mede wordt verstaan de werkinstructie, bedoeld in artikel 4.87, vierde lid, de toegepaste arbeidsprocédés en werkmethoden.	Aan de digitale RI&E (in het Arbobeheersysteem) zijn enkele nieuwe items in 2021 toegevoegd. KAM-coördinator/ Preventiemedewerker heeft bij OR (VGWM-commissie) nagegaan of er vanuit de OR extra aandachtspunten waren. OR had geen aanvullende zaken voor de RI&E. PDF uitgave 17-11-2020 van een door de arbeidshygiënist getoetste RI&E en PVA is in 2021 de geldende gebleven.

5.3 AVG & UAVG

De informatie plichtige zaken op basis van Algemene Verordening Gegevensbescherming en de Uitvoeringswet Algemene Verordening Gegevensbescherming:

Items AVG	Resultaat
Uitvoeringswet Algemene verordening gegevensbescherming. Artikel 33. Overige uitzonderingsgronden inzake gegevens van strafrechtelijke aard. Persoonsgegevens van strafrechtelijke aard over personeel in dienst van de verwerkingsverantwoordelijke mogen uitsluitend worden verwerkt, indien dit geschiedt overeenkomstig regels die zijn vastgesteld in overeenstemming met de procedure bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.	De OR heeft in 2021 geen informatie van deze strekking ontvangen.
In artikel 27 lid 1 sub k WOR is bepaald dat een besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van een regeling omtrent het verwerken van alsmede de bescherming van de persoonsgegevens van de werknemers instemmingsplichtig is. Bijna elke onderneming heeft inmiddels een privacybeleid opgesteld. Uit het privacybeleid volgt onder meer op welke wijze de werkgever omgaat met persoonsgegevens van werknemers. Hoe lang worden de gegevens bewaard, hoe worden deze beveiligd en wie kan deze gegevens inzien? D	MAAS Privacy beleid is in 2021 niet aangepast, dus instemmingsrecht hiervoor niet uitgeoefend door de OR
Uit artikel 27 lid 1 sub l WOR volgt dat de OR instemming moet geven voor een besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van een regeling inzake voorzieningen die gericht zijn op of het geschikt zijn voor de waarneming van of de controle op de aanwezigheid, het gedrag of de prestaties van de werknemers (personeelsvolgsystemen). Voorbeelden van personeelsvolgsystemen zijn het ophangen van camera's en het registreren van tijd. Als sprake is van een personeelsvolgsysteem dan worden dus persoonsgegevens verwerkt en is de AVG van toepassing.	De OR heeft in 2021 geen informatie van deze strekking ontvangen.

5.4 WMCO

De informatie plichtige zaken op basis van Wet Melding Collectief Ontslag:

Items WMCO	Resultaat
Wet melding collectief ontslag, artikel 6. Wet melding collectief ontslag (WMCO). De werkgever die tot collectief ontslag wil overgaan van 20 of meer werknemers, dient dit vooraf te melden aan de betrokken vakorganisaties en aan het UWV WERKbedrijf (voorheen CWI). Bij de melding aan het UWV WERKbedrijf moet de werkgever onder andere opgeven of voor de betrokken onderneming een OR is ingesteld, of het voornemen tot ontslag verband houdt met een besluit als bedoeld in artikel 25, lid 1 WOR en zo ja, het tijdstip waarop de OR over het betrokken besluit is of zal worden geraadpleegd (artikel 4, lid 4 WMCO). Zolang raadpleging van de OR, respectievelijk van de vakorganisaties niet heeft plaatsgevonden, neemt het UWV WERKbedrijf het verzoek om een ontslagvergunning niet in behandeling.	De OR heeft in 2021 geen informatie van deze strekking ontvangen.

5.5 Pensioenwet

De informatie plichtige zaken op basis van de Pensioen wetgeving:

Items Pensioenwet	Resultaat
Indien er sprake is van een pensioentoezegging met een voorwaardelijke indexering verantwoordt de werkgever aan de ondernemingsraad of en zo ja in welke mate aan de voorwaarden voor indexering is voldaan. De verzekeraar dient de daarvoor benodigde gegevens aan de werkgever te leveren.	De oude regeling met een onvoorwaardelijke indexering is in april 2011 vervangen door een regeling met een voorwaardelijke indexering. Indexering heeft in 2021 niet plaatsgevonden.
Informatie over nieuwe pensioenregelingen	Via verzekeraar is OR geïnformeerd over pensioenregelingen voor MAAS International B.V. en FSV B.V.
De verzekeringsmaatschappij heeft een laagdrempelige, oplossingsgerichte interne klachtenregeling die toegankelijk is voor werkgevers, deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden, evenals voor de ondernemingsraad en vertegenwoordigers van gepensioneerden.	In de pensioenstartbrief, die beschikbaar is op de Maas webportal zijn bij hoofdstuk 6 c de mogelijkheden om een klacht te melden aangegeven. Eerst voorleggen aan de Directie van Pensioenfonds. Komt OR er met pensioenfonds niet uit, dan de klacht voorleggen aan de Stichting Klachteninstituut Financiële Dienstverlening (Kifid). OR kan pas bij Kifid terecht als pensioenfonds de klacht én de vervolklacht heeft behandeld. OR dient de klacht bij Kifid te melden binnen drie maanden nadat pensioenfonds een antwoord heeft gestuurd. Behandelen pensioenfonds en de Stichting Klachteninstituut Financiële Dienstverlening de klacht niet naar tevredenheid. Dan naar de Rechtbank Amsterdam, sector kanton.
Gedragscode op de website van de ABN AMRO was nog de vervallen Gedragscode Verwerking Persoonsgegevens Financiële instellingen	De Gedragscode Verwerking Persoonsgegevens Verzekeraars is in de plaats gekomen van de vervallen Gedragscode Verwerking Persoonsgegevens Financiële instellingen en geldt voor alle leden van het Verbond en de Premie Pensioen instellingen. Deze link is in 2020 op de website van ABN AMRO geplaatst.

5.6 Wetten voor gelijke behandeling

De informatie plichtige zaken op basis vanuit de wetten voor gelijke behandeling:

Items wetten gelijke behandeling	Resultaat
Wet College voor de rechten van de mens, artikel 10: Het College kan op schriftelijk verzoek onderzoeken of een onderscheid is of wordt gemaakt als bedoeld in de Algemene wet gelijke behandeling, de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen of artikel 646 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, en zijn oordeel daaromtrent kenbaar maken. Voorts kan het College uit eigen beweging onderzoeken of zodanig onderscheid stelselmatig wordt gemaakt en zijn oordeel daarover kenbaar maken. Een schriftelijk verzoek als bedoeld in het eerste lid kan worden ingediend door: ... en ondernemingsraad, die meent dat in de onderneming waarvoor deze is ingesteld, onderscheidenlijk een met die ondernemingsraad vergelijkbaar medezeggenschapsorgaan, dat meent dat in het organisatorisch samenwerkingsverband waarvoor het is ingesteld, onderscheid wordt gemaakt als bedoeld in de Algemene wet gelijke behandeling, de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen en in artikel 646 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.	De OR heeft in 2021 geen verzoek van deze strekking aan het College voor de rechten van de mens gedaan.
Algemene wet gelijke behandeling, artikel 4: "Deze wet laat onverlet: a. de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen; b. de artikelen 646, 647, 667 en 670 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek"	De OR heeft in 2021 geen verzoek van deze strekking aan het College voor de rechten van de mens gedaan.
Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen, artikel 21: "Indien uit een onderzoek blijkt dat een onderscheid is of wordt gemaakt als bedoeld in artikel 646 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek of in deze wet doet Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid hiervan mededeling aan de natuurlijke persoon, rechtspersoon of het bevoegde gezag dat het onderscheid heeft gemaakt of maakt, en, indien het een onderscheid als bedoeld in artikel 646 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek of artikel 1b of artikel 1c van deze wet betreft, aan de betrokken ondernemingsraad of het daarmee vergelijkbare medezeggenschapsorgaan, alsmede aan de daarvoor in aanmerking komende organisaties van werkgevers, van werknemers, uit het beroepsleven of van overheidspersoneel.	De OR heeft in 2021 geen verzoek van deze strekking aan het College voor de rechten van de mens gedaan.

Items wetten gelijke behandeling	Resultaat
Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid, artikel 14: De mededeling aan de betrokken ondernemingsraad of het daarmee vergelijkbare medezeggenschapsorgaan, alsmede aan de daarvoor in aanmerking komende organisaties van werkgevers, van werknemers, uit het beroepsleven of van overheidspersoneel bevat geen gegevens waaruit de identiteit van de in het onderzoek betrokken personen ten nadele van wie het onderscheid is of wordt gemaakt kan worden"	De OR heeft in 2021 geen verzoek van deze strekking aan het College voor de rechten van de mens gedaan.
Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte, artikel 12: Het College, genoemd in artikel 1 van de Wet College voor de rechten van de mens, kan onderzoeken of een onderscheid is of wordt gemaakt als bedoeld in deze wet. De artikelen 10, 11, 12, 13, 22 en 23 van de Wet College voor de rechten van de mens zijn van overeenkomstige toepassing.	De OR heeft in 2021 geen verzoek van deze strekking aan het College voor de rechten van de mens gedaan.

5.7 Klokkenluidersregeling

De informatie plichtige zaken op basis vanuit de Klokkenluidersregeling:

Items Klokkenluidersregeling	Resultaat
6, lid 1: De Vertrouwenspersoon en/ of diens vervanger maakt jaarlijks melding aan de Ondernemingsraad van het functioneren van de klokkenluidersregeling (het aantal meldingen dat de Vertrouwenspersoon heeft bereikt).	De OR heeft in 2021 geen mededeling van deze strekking ontvangen.
6, lid 3: De gewijzigde regeling wordt ter instemming aan de ondernemingsraad voorgelegd.	De OR heeft in 2021 geen mededeling van deze strekking ontvangen.

De Klokkenluidersregeling wordt in 2022 aangepast, vanwege de ombouw van de Wet Huis voor klokkenluiders naar de Wet bescherming klokkenluiders.

5.8 Uitvoeringsregeling UWV

UWV Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen.

Items	Resultaat
Een aanvraag is prematuur als: – de ondernemingsraad nog niet is geraadpleegd; – de werkgever/ondernemer een besluit, dat niet overeenstemt met het advies van de ondernemingsraad, heeft genomen en de maand wachttijd nog niet is verstreken, tenzij de ondernemingsraad geen bezwaar heeft tegen uitvoering van het besluit; – beroep is ingesteld bij het Gerechtshof (Ondernemingskamer) en (bij voorlopige voorziening) is bepaald dat het besluit nog niet mag worden uitgevoerd. Een premature aanvraag wordt onder toepassing van artikel 4 lid 6 Regeling UWV ontslagprocedure geweigerd. Zodra de ondernemingsraad een advies heeft uitgebracht, dan is hij geraadpleegd. Dit geldt ook als de ondernemingsraad van zijn adviesrecht afziet. Als het gevraagde advies nog niet is gegeven, geldt het volgende. De ondernemer en de ondernemingsraad kunnen een uiterste datum afspreken waarop het advies dient te worden uitgebracht. Als deze datum is verstreken en tevens blijkt dat ten minste eenmaal overleg is gepleegd in een overlegvergadering over het voorgenomen besluit, dan wordt ervan uitgegaan dat de ondernemingsraad is geraadpleegd. Als nog geen datum is afgesproken en/of het genoemde overleg in een overlegvergadering niet heeft plaatsgevonden, wordt de ondernemingsraad geacht niet te zijn geraadpleegd. De werkgever moet daarover in de ontslagaanvraag duidelijkheid geven.	De OR heeft in 2021 geen mededeling van deze strekking ontvangen.

5.9 Management systeem

De informatie plichtige zaken op basis van de ISO 450001 management systeem:

In de norm ISO 45001 zijn enkele specifieke onderdelen ingebracht die ook voor de ondernemingsraad relevant zijn, zoals de rol van werknemers naast de rol van andere belanghebbenden in de contextanalyse (hoofdstuk 4), de werknemersparticipatie en -advisering als onderdeel van leiderschap (hoofdstuk 5).

De rol van de werknemers wordt meer specifiek benoemd ten opzichte van andere normen. De organisatie dient er zorg voor te dragen dat een proces wordt opgezet voor het adviseren en laten participeren van werknemers in het Arbo / Gezond & Veilig Werken (G&VW) managementsysteem. Naast de wettelijke verplichtingen vanuit de Arbowet en de Wet op de Ondernemingsraden, dient met de G&VW norm de MAAS organisatie verder moeten gaan in het laten participeren van werknemers.

Items	Relevantie voor OR
<i>Top management dient te bewerkstelligen dat de organisatie (een) proces(sen) vaststelt en implementeert voor consultatie en participatie van medewerkers (5.1 l).</i>	Proces MAAS Blue Book, 1.10 Consultatie en participatie proces met daarin de OR is in 2021 niet gewijzigd
<i>Top management commitment tot consultatie en participatie van medewerkers, en, indien die er zijn, vertegenwoordigers van de medewerkers. (5.2 f).</i>	MAAS Blue Book, 1.10 Consultatie en participatie, commitment tot consultatie en participatie van de OR is in 2021 niet gewijzigd
<i>Directiebeoordeling informatie over de G&VW-prestaties, met inbegrip van trends, consultatie en participatie van medewerkers (9.3 d).</i>	De Management Review 2021 over de consultatie en participatie van medewerkers op basis van OR jaarverslag over 2020

6.1 Nieuw 2021

Items	Relevantie voor OR
Voorzetten Noodmaatregel overbrugging werkgelegenheid (NOW). Deze voorziet in een tegemoetkoming voor bedrijven die door de coronacrisis in de problemen komen en minder omzet hebben. Als de organisatie NOW aanvraagt, is er een inspanningsverplichting van de werkgever om bij- en omscholing aan de werknemers aan te bieden. Hiervoor zijn subsidiemogelijkheden. Opleiding of omscholing is een optie als medewerkers niet meer op de juiste plek werken en bijvoorbeeld op een andere plek binnen of buiten de organisatie aan de slag kunnen.	Er wordt in de NOW niet verwezen naar de Wet op de Ondernemingsraden (WOR), maar de werkgever is wel verplicht om de OR te informeren over de tegemoetkoming. Aanvragen van de NOW-regeling was niet instemmings- of adviesplichtig. De OR kan de werkgever wijzen op het belang van scholing en de inspanningsverplichting en de werkgever adviseren. Bij wijziging van opleidingsbeleid geldt ook het instemmingsrecht van de OR (artikel 27 1f van de WOR). OR bij MAAS geïnformeerd door werkgever in 2021.
De inspectie van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) in 2021 ingegaan op de gevolgen van de combinatie corona en thuiswerken. Zo is bij veel organisaties de RI&E (risico-inventarisatie en -evaluatie) en het plan van aanpak worden opgevraagd. Deze worden gecontroleerd op de invulling van PSA-risico's (psychosociale arbeidsbelasting) van thuiswerken en welke oplossingen hiervoor zijn bedacht in het plan van aanpak. Uiteraard is er ook aandacht voor bescherming tegen corona op de werkplek.	De OR heeft een belangrijke rol bij het arbobeleid van een organisatie. Zo heeft de OR instemmingsbevoegdheid bij de uitvoering van de RI&E en het plan van aanpak. Het gaat om een wijziging in de arbeidsomstandigheden en dit staat omschreven in artikel 27 1 d van de Wet op de ondernemingsraden (WOR). Het ontbreken van een deugdelijke RI&E en niet voldoen aan de zorgplicht (art. 3 Arbowet) kan de werkgever ook behoorlijke boetes opleveren. SZW-inspectie heeft in 2021 de RI&E niet bij MAAS opgevraagd.
In ieder geval tot 1 januari 2022 kunnen de bestaande vaste reiskostenvergoedingen door de werkgever nog onbelast worden vergoed. Gezien als de enige compensatie voor het thuiswerken. ³	De OR heeft formeel geen bevoegdheid over de hoogte van de vergoeding maar kan dit uiteraard wel bespreekbaar maken. De OR heeft immers overlegrecht (artikel 23 van de WOR). Vergoeding bij MAAS in stand gebleven in 2021, conform richtlijnen van de Belastingdienst.
De Wet arbeid in balans (WAB) is in het leven geroepen om de arbeidsmarkt nog beter te reguleren op het gebied van flexibel werk en meer zekerheid te bieden voor flexwerkers. De regels uit de WAB moeten het voor werkgever aantrekkelijker maken om mensen in vaste dienst te nemen. Een paar aspecten van de WAB zijn in 2021 aangescherpt: - Bescherming oproepkrachten: Er wordt duidelijker gemaakt wanneer de werkgever een aanbod moet doen voor een vast contract na 12 maanden op oproepbasis. De werkgever moet aan het einde van de 13e maand een voorstel doen en dan heeft de oproepkracht een maand de tijd om hierop in te gaan. Vanaf 1 juli 2021 - Cumulatiegrond: Met de ingevoerde extra ontslaggrond (i-grond) mag een werkgever werknemers ontslaan op basis van een combinatie van ontslaggronden.	Het is een aanpassing van de eerder ingevoerde Wet Werk en Zekerheid (WWZ). Mogelijk kunnen de veranderingen invloed hebben op het ontslag- of aanstellingsbeleid waarop de OR bij belangrijke wijziging instemmingsrecht heeft (artikel 27 1 e WOR). In 2021 geen wijzigingen in MAAS ontslag- en aanstellingsbeleid.

³ <https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/nl/coronavirus/content/vaste-reiskostenvergoedingen>
OR Jaarverslag over 2021_20220211.docx

Items	Resultaat
Werkgevers moeten uiterlijk 1 januari 2026 overstappen op het nieuwe pensioenstelsel. De belangrijkste zaken zijn: • De AOW-leeftijd zal minder snel stijgen, vanaf 2025 stijgt deze mee met de gemiddelde levensverwachting. • Er komt een afschaffing van de doorsnee premie. Dit heeft gevolgen voor de pensioenopbouw en wordt leeftijdsonafhankelijk. • Bij pensioendatum mag 10% van de pensioenwaarde ineens worden opgenomen (ingang 1 januari 2022). • Er komt een eenvoudiger nabestaanden-pensioen. • Er komen nieuwe contractvormen. • Tijdelijk mogelijk om vervroegd uit te treden. Dit wordt fiscaal voor vijf jaar aantrekkelijker gemaakt. (Versoepeling RVU-heffing). • Verlofsparen wordt vanaf 1 januari 2021 mogelijk van 50 naar 100 weken om bijvoorbeeld in te zetten in aanloop naar pensioen.	MAAS per 01 januari 2021 gewijzigde pensioenovereenkomst en pensioenuitvoerder. OR heeft instemmingsrecht bij de vaststelling, wijziging of intrekking van alle pensioen-overeenkomsten, ongeacht de pensioenuitvoerder (WOR artikel 27 1a en lid 7). Er is een uitzondering: geen instemmingsrecht als de pensioen-overeenkomst is ondergebracht bij een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds. In lid 31f WOR is een bijzonder informatierecht opgenomen met betrekking tot pensioen. De ondernemer is verplicht de OR te informeren over elke voorgenomen vaststelling, wijziging of intrekking van de uitvoeringsovereenkomst of het uitvoeringsreglement. Externe deskundige in huis gehaald conform recht op inschakelen van een professional (artikel 16 Wet op de ondernemingsraden).

Bron: <https://www.avmtraining.nl/belangrijke-wijzigingen-voor-ondernemingsraden-2021/>

6.2 Nieuw 2022

Items	Relevantie voor OR
Wijziging WO, artikel 6. Werknemers tot 2022 na 6 maanden in dienst stemmen tijdens de OR-verkiezingen en na 12 maanden in dienst zichzelf kandidaat stellen voor de OR-verkiezingen. Beide termijnen veranderen in 'tenminste 3 maanden'. Dit maakt het gemakkelijker voor flexwerkers (zoals gedetacheerden en payrollers) om actief te zijn in de ondernemingsraad.	In 2022 de kiestertermijnen aanpassen in OR-reglement.
Wijziging WOR, artikel 6. Waar uitzendkrachten eerst minimaal 24 maanden werkzaam zouden moeten zijn in de organisatie, zal dat nu worden aangepast naar 15 maanden. Dus dat betekent dat een uitzendkracht straks na 15+3 maanden mag stemmen in de verkiezingen, maar zich ook kandidaat mag stellen voor de OR-verkiezingen.	In 2022 de kiestertermijnen aanpassen in OR-reglement. Uitzendkracht die na de wetswijziging al 15 maanden bij MAAS werkt, is daarmee volgens de wet een 'in de onderneming werkzame persoon'. Uitzendkracht kan na 18 maanden ook OR-lid worden.
Wijziging WOR artikel 15 lid 2. Vaste OR-commissies hoeven niet meer uit een meerderheid van OR-leden te bestaan. Door de wijziging kunnen ook deskundige werknemers die geen OR-lid zijn deelnemen in vaste commissies en op die manier de medezeggenschap inhoudelijk ondersteunen. Als een vaste commissie een minderheid heeft van OR-leden, heeft de commissie geen advies- en instemmingsrecht.	Eventueel wijzingen instellingsbesluit.

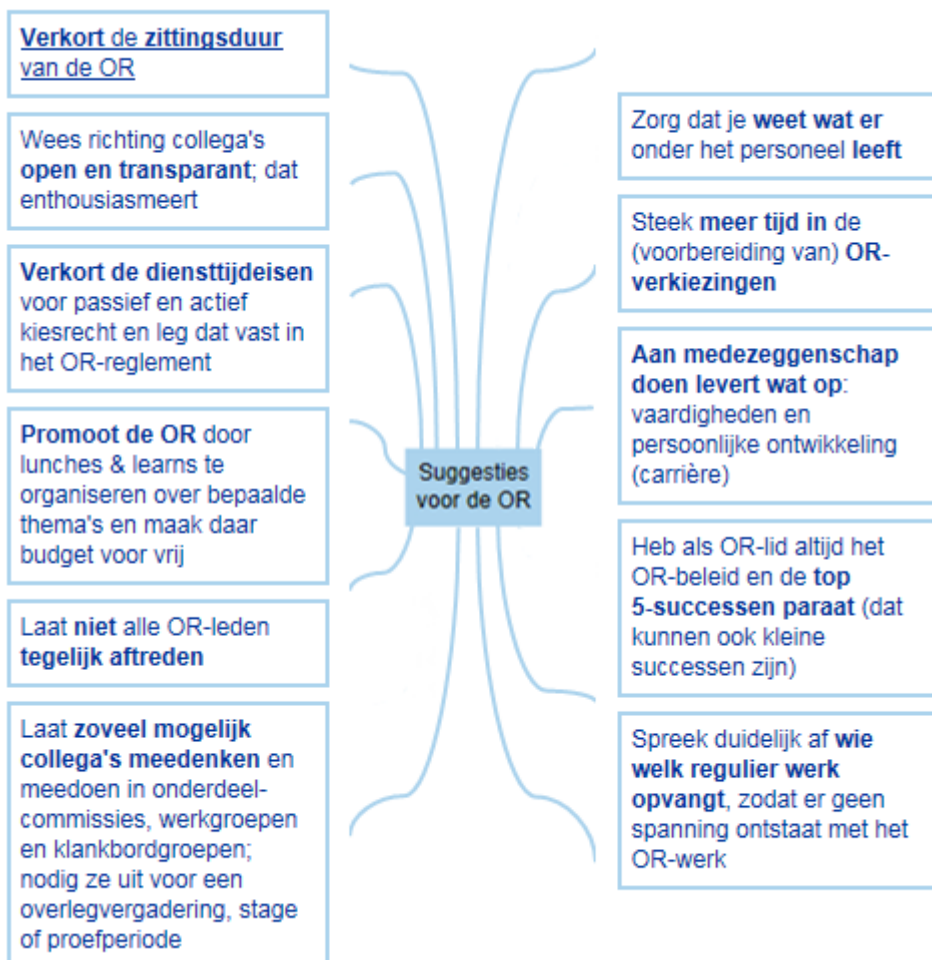
Items	Relevantie voor OR
Werknemers die een kind krijgen hebben vanaf 2 augustus 2022 recht op maximaal negen weken door de overheid deels betaald ouderschapsverlof in het eerste levensjaar van het kind. Deze UWV-uitkering, aan te vragen door de werkgever, bedraagt 50% van het brutoloon, met een maximum van € 158 per dag. In het nieuwe coalitieakkoord heeft het nieuwe kabinet het voornemen opgenomen om deze vergoeding te verhogen naar 70% van het brutoloon.	Aangepaste verlofregeling MAAS is instemmingsplichtig
Wet Huis voor klokkenluiders wordt in 2022 omgebouwd tot Wet bescherming klokkenluiders. Voortaan zijn niet alleen werknemers beschermd, maar ook sollicitanten, leveranciers en andere betrokkenen bij een organisatie waar een misstand is. Ook moet de werkgever voortaan bewijzen dat eventuele nadelige gevolgen voor de arbeidspositie van de klokkenluider niets te maken hebben met zijn melding.	Aangepaste Klokkenluidersregeling MAAS is instemmingsplichtig
Werkgever mag nu een studiekostenbeding aangaan met de werknemer, kortweg leidend tot de verplichting voor de werknemer om (een deel van) de studiekosten terug te betalen bij het einde van de arbeidsovereenkomst. Een dergelijk studiekostenbeding wordt vanaf 1 augustus 2022 verboden bij opleidingen die de werkgever op grond van de wet of cao verplicht is aan te bieden. Dat zijn vaak verplichte opleidingen op het gebied van veiligheid en het bijhouden van vakbekwaamheid. De kosten van dat soort opleidingen kunnen dus niet meer ten laste van de werknemer komen. En de tijd die de werknemer nodig heeft voor zo'n verplichte opleiding, geldt als arbeidstijd, zodat de werknemer die verplichte opleiding met behoud van loon tijdens werktijd moet kunnen volgen. Dit gaat ook gelden voor nu, dus vóór 1 augustus 2022, al bestaande studiekostenbedingen. De afspraak tot verhaal of verrekening van kosten voor dat soort verplichte opleidingen is straks nietig, ongeldig dus.	Aangepaste studiekostenregeling Personeelshandboek MAAS is instemmingsplichtig

De Sociaal Economische Raad (SER) heeft op grond van artikel 46a Wet op de ondernemingsraden (WOR) tot taak de medezeggenschap in ondernemingen te bevorderen. Commissie Bevordering Medezeggenschap (CBM) heeft als taak de medezeggenschap en de kwaliteit daarvan in ondernemingen te bevorderen.

7.1 Suggesties voor bestuurder en ondernemingsraad gezamenlijk



7.2 Suggesties voor de OR



7.3 Suggesties voor de bestuurder

