PENSIOENREGELING SIGN CAO 2026 - 2027

VERPLICHT PENSIOEN
Bedrijven die lid zijn van de VSBN, moeten sinds 1 januari 2023 een pensioenregeling bij een Nederlandse pensioenuitvoerder onderbrengen, die voor al hun werknemers geldt.

De keuze voor de pensioenuitvoerder mag de werkgever zelf bepalen, als de regeling die wordt aangeboden maar voldoet aan de gedefinieerde voorwaarden opgenomen in de cao voor signbedrijven 2026 - 2027.
De VSBN heeft deze voorwaarden in een collectieve regeling gevat en ondergebracht bij Doenpensioen van a.s.r.. Deze collectieve pensioenregeling is (voor signbedrijven die nog geen pensioenregeling hebben) eenvoudig af te sluiten zonder bemiddeling van een pensioenadviseur én is daarnaast financieel zeer aantrekkelijk vanwege de collectieve kortingen.

De eventueel eigen pensioenregeling dient op alle onderdelen minimaal gelijkwaardig aan de collectieve regeling te zijn. Afwijkingen in het voordeel van de deelnemer zijn dus toegestaan.

ALGEMEEN
Alle werknemers met een arbeidsovereenkomst bij een bedrijf dat lid is van de VSBN nemen deel aan de regeling. Er wordt geen onderscheid gemaakt in functie, omvang van het dienstverband en duur van het dienstverband.
De werkgever sluit een pensioenovereenkomst voor een werknemer die de leeftijd van 18 jaar heeft bereikt.
De pensioenleeftijd is 68 jaar en wordt aangepast zodra de wettelijke pensioenleeftijd wijzigt. Een werknemer is echter vrij om eerder of later met pensioen te gaan en met het opgebouwde pensioenkapitaal een uitkering aan te kopen. De pensioenleeftijd is dus vastgesteld op 68 jaar, wat betekent dat de pensioenopbouw dan sowieso stopt.

OVERGANGSREGELING
Werkgevers die een pensioenregeling hebben met een ingangsdatum van vóór 1 januari 2023, kunnen deze voor de huidige werknemers voortzetten. Op grond van de nieuwe pensioenwet, de Wet toekomst pensioenen, moet de regeling voor nieuwe werknemers uiterlijk per 1 januari 2028 aangepast worden aan de daarin opgenomen regels. Dit betekent onder andere dat een leeftijdsafhankelijke premie niet meer is toegestaan, maar dat dit een voor iedereen gelijke, zogenaamde vlakke, premie moet worden.
Omzetten van de 'oude' collectieve regeling naar de nieuwe collectieve regeling kan, zonder tussenkomst van een pensioenadviseur, in overleg met a.s.r. Voor het omzetten van een eigen regeling is de tussenkomst van een pensioenadviseur noodzakelijk.

ONDERDELEN VAN DE PENSIOENREGELING
De pensioenregeling bevat 3 onderdelen:
- Opbouw van een ouderdomspensioen met partnerpensioen na pensioendatum
- Verzekering van nabestaandenpensioenen, te weten een partnerpensioen en wezenpensioenen
- Dekking bij langdurige ziekte, in de vorm van premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid

NABESTAANDEN PENSIOENEN
Het partnerpensioen bij overlijden van de werknemer voor de pensioendatum.
Voor iedere werknemer die een partner heeft waarmee hij een gezamenlijke huishouding voert van minimaal 6 maanden wordt een levenslang partnerpensioen bij overlijden voor pensioendatum verzekerd.
Deze dekking wordt op risicobasis verzekerd en vervalt wanneer het dienstverband met de werknemer eindigt, anders dan door arbeidsongeschiktheid.

Deze dekking bedraagt ten minste 30% van het bruto pensioengevend (parttime) jaarsalaris. De premie wordt door de werkgever betaald en wordt niet verhaald op de werknemer.
Aanvullend kan de werknemer of de werkgever er voor kiezen een ANW-hiaat verzekering af te sluiten voor de werknemers waarbij de partner, naast het nabestaandenpensioen, recht heeft op een uitkering per jaar van € 21.299,00 (2026) tot zijn of haar AOW-gerechtigde leeftijd. De premie kan zowel door de werkgever als de

werknemer worden betaald.

Het wezenpensioen bij overlijden van de werknemer voor de pensioendatum.
Voor iedere werknemer die één of meerdere kinderen jonger dan 18 jaar heeft, wordt voor ieder kind een

wezenpensioen verzekerd dat uitkeert totdat het kind de 18-jarige leeftijd bereikt.
Deze dekking wordt op risicobasis verzekerd en vervalt wanneer het dienstverband met de werknemer eindigt, anders dan door arbeidsongeschiktheid.

Deze dekking bedraagt ten minste 6% van het bruto pensioengevend (parttime) jaarsalaris. De premie wordt door de werkgever betaald en wordt niet verhaald op de werknemer.

PENSIOENGEVEND LOON
Het pensioengevend loon bestaat uit het vaste bruto jaarsalaris plus vakantietoeslag. Parttime salarissen worden eerst omgerekend naar het fulltime equivalent.

De AOW-franchise bedraagt € 19.172,00 (2026) en wordt jaarlijks per 1 januari vastgesteld door de cao partijen.
Het pensioengevend fulltime loon is gemaximeerd op € 79.409,00 (2026) en wordt jaarlijks per 1 januari vastgesteld door de cao partijen.

De beschikbare premie is 12% van de pensioengrondslag; eventueel vermenigvuldigd met het parttime percentage.
De werknemer betaalt 45% van de (parttime) beschikbare premie, dat maandelijks wordt ingehouden op het bruto loon. De werkgever betaalt de overige 55% van de (parttime) beschikbare premie. Als de werkgever met de werknemers overeenkomt dat een hoger beschikbaar premiepercentage dan 12% wordt toegepast, draagt de werknemer 45% over dat hogere percentage bij.

Bijsparen
De werknemer heeft, naast de verplichte eigen bijdrage en de inleg van de werkgever, de mogelijkheid op vrijwillige basis extra pensioenkapitaal op te bouwen. De werknemer bepaalt zelf of hij/zij hier gebruik van wil maken en zo ja, hoeveel extra premie er wordt ingelegd. De werkgever houdt de premie in op het bruto maandsalaris en betaalt dit aan de pensioenuitvoerder. Deze vrijwillige inleg wordt volgens dezelfde wijze belegd als de beschikbare premie. De werknemer kan altijd stoppen of het bedrag aanpassen.

ARBEIDSONGESCHIKTHEID
Bij arbeidsongeschiktheid conform de bepalingen van de WIA, zal de premie-inleg volgens het beschikbare premiepercentage van 12 % worden voortgezet op basis van de mate van de arbeidsongeschiktheid volgens het UWV, tot uiterlijk de pensioenleeftijd zoals die was tijdens de eerste ziektedag.
Ook de voor de deelnemer verzekerde nabestaandenpensioenen blijven bij arbeidsongeschiktheid verzekerd.
De premie voor deze premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid wordt door de werkgever betaald en wordt niet verhaald op de werknemer.
Kort en bondig: mocht de werknemer arbeidsongeschikt raken dan worden de pensioenpremies gewoon doorbetaald door de pensioenuitvoerder/verzekeraar en behoudt de werknemer dus dezelfde pensioenopbouw.

KOSTEN
In principe worden alle kosten en premies van de pensioenregeling door de werkgever aan de pensioenuitvoerder en de eventuele pensioenadviseur betaald. Alleen de eigen bijdrage van de deelnemer van 45% over de beschikbare premie wordt ingehouden bij de werknemer.

Eventuele beleggingskosten (aankoop-, verkoop-, en beheerkosten van beleggingsfondsen en lifecycles) die door de pensioenuitvoerder of beleggingsinstelling worden ingehouden op de premie en/of de beleggingen, komen voor rekening van de deelnemer.

Bijlage

Opbouw van het pensioenkapitaal
De beschikbare premie (12%) wordt maandelijks in gelijke delen aan de pensioenuitvoerder betaald. De pensioenpremies worden vervolgens belegd binnen de beleggingsmogelijkheden die de werkgever met de pensioenuitvoerder heeft afgesproken. In de meeste gevallen heeft de werknemer binnen de beleggingsmogelijkheden een aantal beleggingskeuzes.

De belegde pensioenpremies en het hierover behaalde rendement vormen samen het pensioenkapitaal van de werknemer. De werknemer bouwt dus een eigen pensioenkapitaal op dat bestemd is voor de aankoop van zijn pensioen en voor dat van de eventuele partner als de werknemer komt te overlijden na pensioendatum.

De uiteindelijke hoogte van het pensioenkapitaal is afhankelijk van de inleg en het rendement op de beleggingen. Als de werknemer met pensioen gaat, wordt met het opgebouwde pensioenkapitaal een levenslange uitkering aangekocht: het zogeheten ouderdomspensioen. Overlijdt de werknemer na pensioendatum, dan krijgt de partner zolang hij of zij leeft een levenslang partnerpensioen (mits hiervoor is gekozen op pensioendatum). Standaard krijgt de partner 70% van het ouderdomspensioen.

Met pensioen gaan
De pensioenleeftijd is sinds 1 januari 2023 68 jaar. De AOW leeftijd (de leeftijd wanneer men AOW ontvangt) is iets anders en ligt rond de 67 jaar. Standaard gaat men met pensioen op de eerste dag van de maand waarin je 68 wordt. De werknemer is echter vrij om eerder of later met pensioen te gaan of ervoor te kiezen om parttime met pensioen te gaan en parttime te blijven werken. Dit heeft wel consequenties voor de hoogte van het ouderdomspensioen en het nabestaandenpensioen.

Nabestaandenpensioen
Als de werknemer tijdens zijn dienstverband komt te overlijden, krijgen de partner en/of kind(eren) een uitkering. De partner krijgt dan een partnerpensioen zolang hij/zij leeft. Voor het kind of de kinderen is er een tijdelijk wezenpensioen. Samen wordt dit het nabestaandenpensioen genoemd.

De hoogte van het levenslange partnerpensioen is afhankelijk van het salaris, de zogenaamde pensioengrondslag, en het aantal dienstjaren vanaf de dag dat de werknemer in dienst is tot de dag dat hij 68 jaar wordt. Deze dekking (oftewel de uitkering) is op risicobasis verzekerd, de werkgever betaalt dus elke maand een premie voor deze verzekering. De dekking vervalt wanneer de werknemer uit dienst gaat, tenzij de werknemer uit dienst gaat in verband met arbeidsongeschiktheid.

De hoogte van het wezenpensioen is afhankelijk van de hoogte van het partnerpensioen, namelijk 20% van het partnerpensioen per kind. De uitkering loopt tot de 18^{e} verjaardag, tenzij het kind een fulltime studie volgt; de uitkering eindigt dan uiterlijk op de 27^{e} verjaardag.

Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid
Deze verzekering zorgt ervoor dat de pensioenpremies worden doorbetaald als de werknemer arbeidsongeschikt wordt. Zo blijft de werknemer toch pensioenkapitaal opbouwen en blijft het nabestaandenpensioen verzekerd. De pensioenuitvoerder neemt als het ware de pensioenpremies van de werkgever en de verplichte eigen bijdrage van 45% van de werknemer over, vandaar de term premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid. De hoogte van deze premievrijstelling is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid van de werknemer. Het UWV stelt het percentage van

arbeidsongeschiktheid vast. Het percentage van premievrijstelling is hier ook op gebaseerd.