

### **Lonen stijgen per 1 januari**

In de Sign-cao stijgen de lonen in de loontabel per 1 januari 2023 met 1,75%, zo is onlangs besloten op de bijzondere Algemene Ledenvergadering van de VSBN. Waarvoor alle leden waren uitgenodigd. De werkgever is vrij om iedereen meer loon te betalen dan de lonen die in de Sign-cao zijn opgenomen; de Sign-cao kent alleen minimum bedragen.

De werkgever mag zelf ook bepalen of hij een hogere loonsverhoging wil toekennen dan de afgesproken 1,75%.

Indien een werknemer meer verdient dan het maximum loon van de functiegroep waarin hij is ingedeeld, dan is een loonsverhoging vanuit de cao niet verplicht.

### **Minimumlonen fors omhoog**

De minimumlonen gaan per 1 januari 2023 als gevolg van overheidsregels met 10,15% omhoog. Hierdoor wordt het minimum bruto maandsalaris 1.934,40 euro bij een 40-urige werkweek.

Deze verhoging heeft een serieuze impact op de loontabel in de Sign-cao omdat in de functiegroepen 1 t/m 4 de beginlonen aan alle kanten worden ingehaald door het nieuwe en veel hogere minimumloon. Daarom zijn veel lonen in de loontabel van functiegroep 1 t/m 4 uit de loontabel verwijderd.

### **Nieuwe Loontabel in Sign-cao**

Door de collectieve loonsverhoging van 1,75% en de stijging van de minimumlonen moest er een nieuwe loontabel worden gemaakt. Met name in de functiegroepen 2, 3 en 4 heeft er een verschuiving plaatsgevonden. In de laagste treden zijn er lonen weggevallen door de grote stijging van de wettelijke minimumlonen, aan het eind van de tabel zijn er treden bijgekomen voor de juiste balans.

De nieuwe loontabel is als bijlage opgenomen.

### **Looptijd Sign-cao**

De huidige Sign-cao is ingegaan op 1 januari 2022 en de looptijd eindigt op 29 februari 2024. In deze cao is alles opgenomen wat in deze nieuwsbrief is vermeld. De Sign-cao 2022 - 2024 is eenvoudig te downloaden vanaf [vsbn.nl](https://vsbn.nl) of rechtstreeks [CAO Signbedrijven 2022-2024](#).

### **Pensioen verplicht per 1 januari 2023**

Begin van dit jaar hebben de leden van de VSBN op de Algemene Ledenvergadering van de VSBN ingestemd met het verplichtstellen van een pensioenregeling voor aangesloten signbedrijven. De VSBN heeft al sinds vele jaren een collectieve pensioenregeling, waaraan op vrijwillige basis deelgenomen kan worden. Per 1 januari 2023 voor alle leden dus verplicht.

Het is een regeling die niet zomaar uit de lucht komt vallen. Sinds 2006 hebben Grafimedia-partijen voor signbedrijven een verplichte deelname aan hun pensioenfondsen. VSBN leden hebben daarvoor vrijstelling, maar andere pensioenfondsen proberen die verplichtstelling naar zich toe te halen, waardoor vervelende situaties voor het signbedrijf ontstaan. Met een eigen pensioenregeling kunnen wij een aantal discussies voorkomen en plaatsen wij het beroep van signmaker én de gehele signsector in een beter daglicht. Voor een werknemer is een pensioen immers een aantrekkelijke secundaire arbeidsvoorwaarde. En met het uithollen van de AOW zelfs een must. Bovendien is de kostenstructuur van onze eigen regeling veel voordeliger dan dat van een pensioenfonds. Zo is algemeen bekend dat 25% van de totale inleg pensioenpremie verloren gaat aan in rekening gebrachte kosten. Uit verhouding.

Het signbedrijf dat lid is van de VSBN kan kiezen uit een pensioenregeling via een pensioenfonds, via een eigen pensioenadviseur of via het collectief van de VSBN. Het collectief is voordeliger vanwege allerlei collectieve kortingen, waarbij maatwerk van de regeling zelfs mogelijk is. De bedrijven die voor de collectieve pensioenregeling kiezen, kunnen dat eenvoudig regelen via het secretariaat.

### **Collectieve zorgverzekering**

Nu de nieuwe tarieven en de wijzigingen in de basisverzekering bekend zijn en iedereen weer een maand de gelegenheid krijgt te beoordelen welke verzekeraar de juiste aanbieding heeft, brengen wij graag onze collectieve zorgverzekering onder de aandacht. Deze is afgesloten met zorgverzekeraar Nationale Nederlanden.

De premie voor de basisverzekering en enkele pakketten worden ten opzichte van dit jaar licht verhoogd. Deelname is niet alleen aantrekkelijk vanwege de scherpe premie, maar ook omdat men zelf de zorgverlener kan uitkiezen.

Bovendien is dit collectieve voordeel zowel beschikbaar voor de werkgever als de werknemer. Alle informatie over deze aantrekkelijke regeling vindt men op [sibon.nl](http://sibon.nl).