

Notulen Algemene Ledenvergadering 15 maart 2022

Aanwezig namens het bestuur: L. van der Eijk (voorzitter), H. van Hoven, M. van Doorn, R.A. van Rijssel (secretaris)

Aanwezige leden:

Blomsma Print & Sign, Blomsma Signs & Safety, Brouwer Sign B.V, C&L lichtreclame, Centipede Reclame Producties, Discover, Esbi, Forma Zeefdruk & Sign, Fraai Signmakers, Gijtenbeek, Haan Reclamewerk, HG Reclame B.V, Infolio Sign & Print, JA! Reclame & Styling, Merk Display, MICCS, MTR Indoor Outdoor Signing, Pol Heteren, Printable, Publistrada, Salentijn B.V, Sign-Wise, Stebopa Montage, Succes Signs, TextLine, TIPTOP Reclame, Van Essen Van Raay, Van Mil & Van Mil, Virupa

Agenda:

1. Opening
 2. Ontwikkelingen VSBN en Signbranche
 3. Notulen vorige vergadering
 4. Financiële verslaglegging 2021
 5. Begroting 2022
 6. Nieuwe Sign-cao
 7. Verplicht pensioen in Sign-cao
 8. Rondvraag
-

De vergadering vindt plaats bij Van der Valk Hotel Houten waar iedereen vanaf 12.30 uur wordt ontvangen met een lunch.

Opening

De voorzitter opent de vergadering om 13.20 uur.

Ontwikkelingen VSBN en signbranche

De ontwikkelingen in de signbranche zijn goed. Dat geldt ook voor de VSBN, deze is nu gegroeid naar een ledenaantal van 516. Dit betekent dat de VSBN ruimschoots voldoet aan het criterium dat de vereniging 55% van de werkgevers in de branche zou moeten vertegenwoordigen om voldoende representatief te zijn.

Notulen vorige vergadering

Olaf Ingwersen, Sign-Wise, geeft aan dat hij tijdens de vorige vergadering heeft aangegeven dat hij inzicht wil krijgen in de stukken met betrekking tot het aangaan van een nieuwe pensioenovereenkomst en dat de informatie hierover met de leden gedeeld wordt. Hij heeft dit verzoek niet volledig terug kunnen lezen in de notulen. Hij geeft ook aan dat hij hierover een mail heeft gestuurd aan het secretariaat en dat hij daarop als reactie heeft ontvangen dat hij naar het kantoor van het secretariaat mag komen om dit in te zien. Hij wil dat het onderzoek aan alle leden wordt gestuurd, omdat zij daar recht op hebben. De voorzitter merkt op dat het bestuur voorzichtig is met het rondsturen van dergelijke informatie om te voorkomen dat deze onder de ogen komt van personen die hier niets mee te maken hebben, maar dat de leden van de VSBN van harte welkom zijn op het kantoor van het secretariaat om de stukken in te zien. Olaf wil dat er gestemd

wordt door de ALV over het al dan niet openbaar maken van de stukken voor de leden. Omdat dit agendapunt alleen het al dan niet vaststellen van de notulen betreft wordt de discussie hierover beëindigd en worden de notulen met de aanvulling van Olaf goedgekeurd.

Er zijn geen ingekomen stukken zodat er wordt overgegaan naar de **Financiële verslaglegging 2021/ Begroting 2022.**

Helmert (Blomsma Signs & Safety B.V.) vraagt waarom in de begroting voor 2022 precies hetzelfde bedrag voor Project Collectief Pensioen is opgenomen als in het Exploitatieoverzicht voor 2020. De secretaris legt uit dat in 2020 de huidige pensioenovereenkomst tot stand is gekomen en dat in 2021 is begonnen met de ontwikkeling van een aangepaste regeling naar aanleiding van het Pensioenakkoord dat de overheid met werkgevers en werknemers overeen is gekomen.

Een andere vraag van Helmert betreft het bedrag opgenomen in het Exploitatieoverzicht voor Ontwikkeling nieuwe Sign-cao; hij vraagt zich af waarop dit is gebaseerd. De secretaris Ron van Rijssel vraagt dit na bij de accountant. Deze geeft aan dat dit bedrag (€ 27.802) gesplitst had moeten worden.

De financiën, inclusief begroting voor 2022, worden goedgekeurd door de ALV.

Nieuwe Sign-cao

Tijdens de ALV in november 2021 is al besproken dat het traject van algemeen verbindend verklaring (avv) van de Sign cao wordt voortgezet. Een argument hiervoor is dat de status van een avv cao beter is dan een slechts geregistreerde cao zoals de Sign-cao nu, vooral bij verdediging tegen een andere avv cao of verplicht gesteld pensioenfonds.

Een cao kan alleen algemeen verbindend worden verklaard als er voldoende representativiteit is van de cao partijen. Met 516 leden die in totaal ongeveer 4400 werknemers hebben, dat is ongeveer 68% van de markt, is de VSBN ruim voldoende representatief. Bij het indienen van het verzoek tot avv moet dit nog wel aangetoond worden; dit is dan ook de reden dat het onderzoeksbureau Panteia aan alle leden van de VSBN een mail met een link naar een vragenformulier heeft gestuurd, met het verzoek dit in te vullen. Helaas hebben slechts 150 leden het formulier ingevuld. Het secretariaat heeft voorafgaand aan de herinnering van Panteia om het formulier in te vullen, ook een beroep op de leden gedaan om hieraan mee te werken, omdat dit erg belangrijk is voor het versterken van de status van de Sign cao. Het verzoek tot avv zou gelijk met of voorafgaand aan het verzoek tot avv van de nieuwe Grafimedia cao gedaan moeten worden.

Sowieso moeten er enkele aanpassingen worden gedaan in de huidige Sign cao, daarom is de cao-commissie enkele keren bijeen geweest.

De aanpassingen betreffen:

- De looptijd (artikel 3); van een avv cao kan deze maximaal 24 maanden zijn; voorstel is een looptijd van 1 april 2022 tot en met 28 februari 2024.
- Een loonsverhoging per 1 januari 2023 van 1,75% (artikel 19) (is akkoord door LBV). Een ieder gaat akkoord met deze verhoging.
- Een loonsverhoging in 2024 wordt geregeld in de volgende cao met een looptijd vanaf 1 maart 2024. Overleg met de LBV hierover zal rond november 2023 plaatsvinden.
- Actualisering van de data van de feestdagen waarop de werknemers collectief vrij zijn (met behoud van loon) (artikel 23).
- Percentages vakantiebijslag voor oproepkrachten aanpassen (artikel 26).
- Opnemen van de verplichting om pensioen aan te bieden aan de werknemers (artikel 45). Een verzoek doen tot avv van de Sign cao zonder dat een pensioenverplichting is opgenomen heeft geen kans van slagen. Het bestuur stelt voor om geen pensioenfonds op te richten, maar de huidige collectieve regeling (met de noodzakelijke aanpassingen) verplicht te stellen voor leden van de VSBN. Signbedrijven die geen lid zijn van de VSBN moeten dan deelnemen aan het pensioenfonds van de Grafimedia of ander toepasselijk pensioenfonds.

Nicole, MTR, vraagt of ieder lid dan verplicht is deel te nemen aan de pensioenregeling bij Brand New Day. Ron geeft aan dat de collectieve regeling bij Brand New Day de norm zal worden, maar dat het aanbieden van een eigen regeling die tenminste gelijkwaardig is, ook toegestaan is. Desgevraagd geeft Ron nog aan

dat de huidige pensioenregeling ten opzichte van de pensioenregeling van de Grafimedia, het MITT of de Metaalsector veel goedkoper is voor de werkgever. Er wordt nog gesproken over het feit dat de VSBN eerder juist reclame maakte voor het feit dat in de Sign cao geen verplichting tot deelname aan een pensioenregeling was opgenomen. Door veranderde omstandigheden wordt hier nu vanaf gestapt; het zal zonder verplichtstelling van een pensioenverplichting niet mogelijk zijn om een vuist te maken ten opzichte van andere partijen. Bovendien, als de signsector zich als een serieuze sector wil presenteren waar goed gezorgd wordt voor de werknemers hoort daar een pensioenregeling voor de werknemers bij.

Verplicht Pensioen in Sign-cao

De heer Fred Spieksma, Pensioenadviesbureau Synerga, geeft een uitgebreide toelichting op de (aanpassing van de) collectieve pensioenregeling.

Door de invoering van de Wet Toekomst Pensioen kan de huidige regeling niet gecontinueerd worden. Er is nu een premiestaffel op basis van leeftijd op grond waarvan een jongere werknemer een laag premiepercentage betaalt en een oudere werknemer juist een hoog percentage. Dit systeem wordt per 1 januari 2023 vervangen door een vlakke premieafdracht. Dat wil zeggen dat iedere werknemer hetzelfde premiepercentage betaalt.

Ook andere pensioenregelingen moeten worden aangepast aan de nieuwe wet, omdat de vlakke premie slechts één van de wijzigingen is. De berekening van het partnerpensioen moet bijvoorbeeld ook worden aangepast. Dit wordt nu nog berekend op basis van dienstjaren, hetgeen slecht uit kan pakken voor een oudere werknemer die van baan verandert na jaren bij een werkgever in dienst te zijn geweest. Hij kan bij zijn nieuwe werkgever veel minder dienstjaren opbouwen waardoor zijn partner bij overlijden voor de pensioendatum een lager pensioen krijgt. Dit terwijl de overlijdenskans van de oudere werknemer veel groter is dan die van een jongere werknemer. De berekening zal vanaf 1 januari 2023 worden gedaan op basis van een percentage van het salaris (dit mag tot 50%).

Bovendien mag een pensioenregeling niet meer gebaseerd zijn op het middelloon (zoals nu bij het PGB). Bijsparen tot, naar verwachting, 30% blijft geoorloofd.

Als de Sign-cao avv is moet ieder signbedrijf, ook een lid van de VSBN, deelnemen aan een pensioenregeling. Een lid dat pas per 1 januari 2023 een pensioenregeling gaat aanbieden aan de werknemers moet de nieuwe regeling aanbieden. Werkgevers met een andere pensioenregeling moeten ervoor zorgen dat deze tenminste gelijkwaardig is aan de nieuwe regeling. Werkgevers die nu al deelnemen aan de collectieve regeling kunnen deze laten voortbestaan, maar moeten vanaf 1 januari 2027 de nieuwe regeling hanteren voor werknemers die op deze datum of daarna in dienst komen.

Desgevraagd geeft Fred aan dat bij een overstap naar een andere pensioenregeling geen kosten in rekening worden gebracht omdat er dan geen sprake is van een waardeoverdracht zoals bijvoorbeeld bij een wijziging van werkgever.

In verband met de aanpassing van de collectieve pensioenregeling is rekening gehouden met het volgende:

- de leeftijdsopbouw van de huidige groep deelnemers; de grootste groep is de leeftijdsgroep van 25 tot 35 jaar.
- De huidige regeling is ongeveer 40% goedkoper dan die van het PGB (dit zou nog meer zijn als PGB een dekingsgraad van 100% zou aanhouden dit is nu 80%), maar er wordt ook 20% minder pensioen opgebouwd.

De regeling die nu wordt voorgesteld aan de ALV is ongeveer 30% duurder voor de werkgevers, maar het pensioen wordt dan ook beter en komt dichterbij de buurt van het pensioen dat via andere pensioenfondsen, zoals PGB of Metaal, wordt opgebouwd.

Enkele leden geven aan dat zij dit wel erg veel duurder vinden en vragen zich af waarom dit nodig is.

Uitgelegd wordt dat de huidige pensioenregeling erg karig is en dat in verband met het verzoek tot avv een verbetering nodig is, zodat het gat met andere pensioenregelingen kleiner wordt.

De uitgangspunten van de aangepaste collectieve regeling van de VSBN zijn:

- Beschikbare premie: 12%
- Franchise: € 16.122,- (voor 2022) (is gelijk aan die van het PGB)

- Werknemersbijdrage: 45%
- Werkgeversbijdrage: 55%
- Partnerpensioen: 30% van het jaarsalaris
- Vrije keuze in pensioenuitvoerder
- Overgangsregeling voor werkgevers die al een regeling hebben

Oudere werknemers hebben nu een hogere beschikbare premie en een hogere pensioenopbouw, deze mensen moeten bij overgang naar een nieuwe regeling gecompenseerd worden. Hierbij wordt gekeken naar een periode van 10 jaar.

Een werkgever kan met individuele werknemers een lagere compensatie overeenkomen. Dit moet wel per individu worden afgesproken.

Bij een overstap van de oude naar de nieuwe regeling zal gemiddeld 20% erop achteruit gaan; dit betreft dan de oudere werknemers. Jongere werknemers moeten weliswaar meer inleggen, maar bouwen dan ook een hoger pensioen op.

Een bedrijf kan ervoor kiezen de oude en de nieuwe regeling naast elkaar te laten bestaan; de oude voor de oudere werknemers en de nieuwe voor de nieuwe werknemers. De oude regeling moet wel gelijkwaardig zijn aan de nieuwe regeling.

Als de nieuwe (voorgestelde) regeling vergeleken wordt met de pensioenregeling van het PGB geeft dit de volgende uitkomst:

Het opgebouwde pensioen zal gemiddeld ongeveer 82,4% van dat bij het PGB zijn, maar voor jongeren tot 30 jaar is de nieuwe regeling van de VSBN beter en voor ouderen slechter.

De afdracht is bij het PGB 22,65% van de premiegrondslag, hiervan betaalt de werkgever 13,64% en de werknemer 9%.

De kosten van de premie voor de VSBN regeling zijn 60,6% ten opzichte van de premie bij het PGB. De premielast voor de werkgever bedraagt 60,8% en de eigen bijdrage van de werknemer is 60,2% ten opzichte van het pensioen bij het PGB.

Als een werkgever nu nog geen pensioenregeling heeft kan hij nog tot 1 januari 2023 instappen in de huidige collectieve pensioenregeling.

Wat uiteindelijk de pensioenuitkering wordt hangt af van verschillende factoren, zoals de wijze van beleggen, de rentestand en de levensverwachting. De verwachte pensioenleeftijd voor een werknemer van 21 jaar is 70,5 jaar. Vuistregel voor het globaal uitrekenen van de pensioenuitkering is het pensioengevend salaris delen door 24. Voor iemand die vanaf 25-jarige leeftijd pensioen gaat opbouwen, jaarlijks € 1.200,- inlegt en op 67-jarige leeftijd met pensioen gaat betekent dit: € 1.200 x 42 jaar, met een rendement van 4% is dat ongeveer € 5.000,- als pensioenuitkering per jaar.

Fred adviseert werkgevers die nu nog niet deelnemen aan een pensioenregeling om door te laten rekenen wat de meest gunstige regeling is in hun bedrijfssituatie. Brand New Day zou hiervoor een offerte uit kunnen brengen.

Olaf geeft aan dat hij een beschikbare premie van 12% wel erg hoog en dus duur vindt. Fred antwoordt dat gebleken is dat de nieuwe regeling op basis van de gekozen uitgangspunten de minste extra kosten geeft, door compensaties die betaald moeten worden.

Alexander van der Pol vraagt waarom er geen maximum pensioengevend salaris is opgenomen in plaats van het nu gehanteerde fiscaal maximaal toelaatbare salaris van € 114.000.-.

Dit zal nog besproken worden in de cao-commissie.

Desgevraagd geeft Fred aan dat de kosten voor de werkgever zijn en dat deze bovenop de te betalen premie komen; deze zullen ongeveer 10% zijn van het pensioengevend salaris en worden gevormd door het partnerpensioen, de premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en de administratiekosten.

In de regeling is geen ANW hiaat dekking opgenomen; dit kan wel op vrijwillige basis geregeld worden.

De ALV gaat unaniem akkoord met de verplichtstelling van het pensioen in de Sign cao. Ook gaat de ALV unaniem akkoord met de voorgestelde nieuwe collectieve pensioenregeling.

Rondvraag

Verzocht wordt om de sheets die Fred heeft gebruikt te mogen ontvangen; deze zullen aan alle aanwezigen worden gestuurd (*Is inmiddels gebeurd*).

Na een vraag hierover vertelt Fred dat de nieuwe regeling evenals de huidige regeling zal worden uitgevoerd door Brand New Day, maar hij geeft aan dat er ook gekozen mag worden voor een andere uitvoerder.

Naar aanleiding van de vraag naar het moment waarop de Sign cao avv zal worden geeft Ron aan dat dit afhangt van verschillende factoren, zoals de afronding en de uitkomst van het onderzoek door Panteia en het overleg met partijen van andere avv cao's.

Gevraagd wordt of er een compensatie aan de Grafimedia zal moeten worden betaald bij avv van de Sign cao. Ron geeft aan dat dit niet het geval is omdat er nu al een vrijstelling voor signbedrijven is opgenomen om een andere cao te volgen. Bovendien kunnen de signbedrijven die nu al deelnemen aan de pensioenregeling van het PGB dit blijven doen. Zij passen dan alleen de in de Sign cao opgenomen arbeidsvoorwaarden toe.

Als er geen vragen meer zijn sluit de voorzitter de vergadering om 16.00 uur.