

## Addendum bij de NBBU-cao voor vaste medewerkers uitzendondernemingen

1 januari 2022 - 31 december 2023

### Inleiding

Vanwege de invoering van de Wet toekomst pensioenen per 1 juli 2023 is het noodzakelijk een artikel toe te voegen aan de bestaande cao. Er ontstaan ten gevolge van de nieuw ingevoerde wettelijke bepalingen situaties voor werkgevers waarin de pensioenregeling uit artikel 34 niet toegepast mag worden.

- > Werkgevers die op 30 juni 2023 geen pensioenregeling hebben kunnen de pensioenregeling uit artikel 34 niet meer toepassen en moeten de pensioenregeling van artikel 34 B toepassen.
- > Werkgevers die op 30 juni 2023 wel een pensioenregeling hebben mogen die pensioenregeling op grond van de wet blijven toepassen, voor zover deze voldoet aan de voorwaarden van artikel 34.

Werkgevers moeten voor 1 januari 2028 de transitie hebben gemaakt naar een pensioenregeling die voldoet aan de voorwaarden van de Wet toekomst pensioenen. Voor werknemers die in dienst treden op of na de transitiedatum moet minimaal de pensioenregeling zoals omschreven in artikel 34 B worden toegepast.

Voor werknemers die voor de transitiedatum in dienst waren, heeft de werkgever de keuze om opbouw van het ouderdomspensioen met partnerpensioen na pensioendatum, volgens artikel 34, lid 5 voort te zetten of over te gaan op de opbouwmethode uit artikel 34 B. Indien de werkgever hiertoe besluit, dan dient de werknemer, in geval deze keuze leidt tot een mindere pensioenopbouw, hiervoor te worden gecompenseerd.

### ARTIKEL 34 B PENSIOENREGELING

1. ALGEMEEN:
  - a. Werkgevers die onder de werkingssfeer van de CAO voor Vaste Medewerkers van Uitzendondernemingen vallen en lid zijn van de NBBU en op 30 juni 2023 geen pensioenregeling bij een Nederlandse pensioenuitvoerder hebben ondergebracht volgens Artikel 34 van deze CAO, sluiten voor hun werknemers met ingang van het moment dat zij onder deze CAO vallen een pensioenregeling bij een pensioenuitvoerder in Nederland, die voldoet aan de voorwaarden zoals bedoeld in artikel 34 B, lid 2.
  - b. Werkgevers die op uiterlijk 30 juni 2023 voor hun werknemers een bestaande pensioenovereenkomst hebben zoals bedoeld in artikel 34, zijn tot hun transitiedatum vrijgesteld van artikel 34 B.
  - c. Werkgevers bedoeld in artikel 34 B, lid 1 sub b, mogen voor hun deelnemers tot de door hen te kiezen transitiedatum de regeling omschreven in artikel 34 blijven voeren en passen vanaf hun transitiedatum de pensioenregeling omschreven in artikel 34 B, lid 2 toe voor naar keuze alle werknemers of alleen voor werknemers

die in dienst getreden zijn op of na de transitiedatum. Voor werknemers in dienst getreden voor de transitiedatum mag de pensioenregeling omschreven in artikel 34, lid 5 na de transitiedatum toegepast worden.

d.(Nieuwe) wettelijke voorschriften prevaleren voor de voorschriften in de artikelen 34 en 34 B.

2. VOORWAARDEN:

a. De werkgever sluit een pensioenovereenkomst met de werknemer die de leeftijd van 18 jaar heeft bereikt.

b. De pensioenovereenkomst betreft voor het ouderdomspensioen een premieovereenkomst. Het partnerpensioen betreft voor het deel dat ingaat bij overlijden op of na de pensioenleeftijd een premieovereenkomst en voor het deel dat ingaat bij overlijden vóór de pensioendatum een uitkeringsovereenkomst op risicobasis. Het wezenpensioen betreft een uitkeringsovereenkomst op risicobasis.

c. De pensioenrichtleeftijd is 68 jaar en mag aangepast worden zodra de wettelijke pensioenrichtleeftijd wijzigt.

d. Voor iedere werknemer die een partner heeft met wie een gezamenlijke huishouding gevoerd wordt van minimaal zes 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 20 procent van het bruto pensioengevend (parttime) jaarloon. De premie wordt door de werkgever betaald en wordt niet verhaald op de werknemer.

e. Voor iedere werknemer die een of meer kinderen jonger dan 25 jaar heeft, wordt voor ieder kind een wezenpensioen verzekerd dat bij overlijden van de werknemer uitkeert totdat het kind de 25-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 4 procent van het bruto pensioengevend (parttime) jaarsalaris. De premie wordt door de werkgever betaald en wordt niet verhaald op de werknemer.

f. Ingeval van arbeidsongeschiktheid conform de bepalingen van de WIA zal de premieopbouw volgens het beschikbare premiepercentage van (minimaal) 5,25 procent voortgezet worden naar de mate van de toepasselijke klasse van de arbeidsongeschiktheid volgens het UWV, tot uiterlijk de pensioenleeftijd zoals gold 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.

g. Het pensioengevend loon bestaat uit het vaste bruto jaarsalaris plus vakantietoeslag. Parttime salarissen worden eerst omgerekend naar het fulltime equivalent. Het pensioengevend fulltime loon is gemaximeerd op het fiscale maximum van 128.810,00 euro (2023) en wordt jaarlijks per 1 januari aangepast aan het fiscale maximum. De pensioengrondslag wordt verkregen door het gemaximeerde fulltime pensioengevend jaarsalaris te verminderen met de AOW-franchise.

h. De AOW-franchise bedraagt 100/75 maal de enkelvoudige AOW voor

gehuwde personen zonder toeslag en vermeerderd met de vakantietoeslag, zoals bedoeld in artikel 18a lid 8 van de Wet op de loonbelasting 1964. De hoogte van de AOW-franchise wordt jaarlijks per 1 januari vastgesteld en bedraagt in 2023 16.322,00 euro.

i. De beschikbare premie is 5,25 procent van de fulltime pensioengrondslag vermenigvuldigd met het parttime percentage. De premie mag in maandelijks gelijke delen aan de pensioenuitvoerder betaald worden.

j. De eigen bijdrage van de deelnemer is 2,5 procent van de fulltime pensioengrondslag vermenigvuldigd met het parttime percentage en wordt ingehouden op het brutoloon. Als de werkgever met de werknemers overeenkomt dat een hoger beschikbaar premiepercentage dan 5,25 procent wordt toegepast, dan draagt de werknemer 47,62 procent over dat hogere percentage bij.

k. Bijsparen binnen de fiscale ruimte mag toegepast worden binnen de pensioenregeling. Deze bijspaarpremie mag in zijn geheel bij de werknemer in rekening gebracht worden door inhouding op het brutoloon.

l. 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 47,62 procent over de beschikbare premie en eventuele bijspaarpremies en/of premies voor vrijwillig gekozen dekkingen door een werknemer worden ingehouden op het bruto loon van de werknemer.

m. 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 werknemer.

n. Een andere individueel overeengekomen pensioenregeling of collectieve pensioenregeling is toegestaan, onder de voorwaarde dat de regeling op alle onderdelen ten minste gelijkwaardig is aan de hiervoor beschreven pensioenregeling.