

Nieuwsbrief:

In dit nummer:

- **VCO certificatie door Safex Certificatie Instelling.**
- **Pensioen is geld. Dat verdient uw aandacht!**
 - Verandering in de regeling
 - Premie voor de Plusregeling en de Basisregeling
 - De premiestaffel in de Plusregeling
 - Wijziging in de hoogte
 - Pensioenleeftijd vervroegen en uitstellen
 - Verplicht wachttijd Basisregeling
 - Gewijzigde terugvalregeling Plusregeling



Safex Certificatie Instelling
Nijverheidstraat 17
2984 AH Ridderkerk

Tel: 0180-46.10.40
Fax: 0180-46.22.29

info@safexcertificatie.nl
www.safexcertificatie.nl

• **VCO (Veiligheid Gezondheid en Milieu Checklist Opdrachtgevers)**

Werkt u met VCA gecertificeerde aannemers en wilt u daar als opdrachtgever optimaal van profiteren? Dan is het belangrijk om extra aandacht te besteden aan veiligheid en gezondheid. Met een VCO-certificaat laat u zien een opdrachtgever te zijn die belang hecht aan een veilige werksituatie.

Veiligheid Gezondheid en Milieu Checklist Opdrachtgevers

VCO staat voor Veiligheid, Gezondheid en Milieu Checklist Opdrachtgevers en komt voort uit VCA. VCA is er voor aannemers en richt zich op: veiligheid, gezondheid en milieu.

Voor wie?

De VCO is er voor opdrachtgevers die de juiste voorwaarden willen scheppen om VCA-gecertificeerde aannemers, die voor hen of op hun terrein risicovolle werkzaamheden uitvoeren, tot optimale VGM-prestaties te kunnen laten komen. De VCO stelt eisen en geeft invulling aan het leiderschap dat de opdrachtgever in deze situatie dient te tonen. Op die manier kunt u heel effectief samenwerken met uw aannemer. Uitgangspunt is dat u als VCO-gecertificeerd bedrijf een VGM-beheersysteem heeft dat tenminste voldoet aan de eisen van VCA.

Stichting Samenwerken Voor Veiligheid

Het VCO-systeem is net als VCA ondergebracht bij de onafhankelijke Stichting Samenwerken Voor Veiligheid (SSVV). Binnen de SSVV zorgt het Centraal College van Deskundigen VCA voor de juiste procedures en toepassing van het systeem.

Om een VCO-certificaat te verkrijgen moet u als opdrachtgever vijf stappen doorlopen. Dit stappenplan geeft inzicht in wat er moet gebeuren voordat uw bedrijf in aanmerking komt voor certificatie.

Stap 1: Bepalen of het bedrijf in aanmerking komt

In de eerste stap wordt vastgesteld of u in aanmerking komt voor een VCO-certificaat. VCO is bedoeld voor opdrachtgevers die risicovolle werkzaamheden laten uitvoeren door VCA-gecertificeerde aannemers op eigen of andere locaties.

Stap 2: Opstellen actiepunten VGM-beheersysteem

Vervolgens stelt u actiepunten op om uw VGM-beheersysteem te ontwikkelen of te verbeteren. (VGM = Veiligheid, Gezondheid, Milieu). Hiertoe stelt u eerst uw startpunt vast: voldoet uw organisatie misschien nu al aan sommige eisen voor het VGM-beheersysteem? En aan welke onderdelen moet nog worden gewerkt?

Bestel de VGM Checklist Opdrachtgevers [hier](#).

Stap 3: Uitvoeren actiepunten VGM-beheersysteem

Hier begint u aan de uitvoering van de actiepunten die u in de vorige stap heeft opgesteld. U werkt in deze stap toe naar een goed functionerend VGM-beheersysteem.

Stap 4: Uitvoeren van een interne audit

Nadat alle actiepunten voor het behalen van een certificaat gedurende zes maanden effectief zijn geïmplementeerd, wordt een interne audit uitgevoerd.

Stap 5: Aanvraag VCO-certificaat

Als u stap 1 tot en met 4 goed heeft doorlopen, kunt u een certificatieaanvraag doen bij Safex Certificatie Instelling. Als u voldoet aan de eisen krijgt u een certificaat. Bij tekortkomingen krijgt u de gelegenheid verbeteringen aan te brengen.

[Download het uitgebreidere stappenplan 'Op weg naar het VCO-certificaat'](#)

• **Pensioen is geld. Dat verdient uw aandacht!**

Marcel Nuyten is bestuurder en cao-onderhandelaar bij FNV Bondgenoten. Hij vertegenwoordigt de werknemers – de uitzendkrachten – in het bestuur van Stipp. Stipp interviewde hem naar aanleiding van de wijzigingen in de regeling.

“Iedere werknemer zet via zijn werkgever een bepaald percentage aan salaris opzij voor het pensioen. Via onderhandelingen proberen werknemers en werkgevers tot een zo goed mogelijk resultaat voor beide te komen. We hebben daarbij ook te maken met de regels van de Belastingdienst. Het resultaat van de recente onderhandelingen is dat deelnemers aan de Plusregeling vanaf dit jaar 12% premie afdragen.

De kapitaalopbouw vindt plaats aan de hand van de premiestaffel. De premiestaffel is een tabel die de verschillende percentages pensioenpremie laat zien per leeftijdscategorie. Als jongere deelnemer gaat een gedeelte van de totale premie naar de oudere werknemer. In de discussie over pensioenen richt de kritiek zich vaak op die "intergenerationele overdracht". Maar het is erg belangrijk om zo'n gemiddelde te hanteren. Zonder de doorsneepremie van 12% worden oudere werknemers onbetaalbaar. En bedenk dan ook: de euro die door een 25-jarige wordt ingelegd, kan nog zeker 40 jaar worden belegd. Van een 55-jarige deelnemer kan dat nu nog maar 10 jaar.

De wijziging van 12,6% naar 12% levert de werknemer netto iets meer loon op. Dan hebben we het echt over hele kleine bedragen, niks substantieels. Maar je bouwt ook minder pensioen op; minder euro's die kunnen renderen. Ik zie het zo: Je hebt nu iets meer om uit te geven en straks, na je pensionering, minder."

Verandering in de regeling

Het bestuur van StiPP heeft de pensioenreglementen en de statuten aangepakt. Hieronder leggen wij u kort uit wat er verandert. Wilt u precies weten hoe de reglementen en de statuten er nu uitzien? Kijk dan op de website:

<http://www.stippensioen.nl/downloads/> (bij statuten en reglementen).

Premie voor de Plusregeling en de Basisregeling

De doorsneepremie voor de plusregeling wordt verlaagd van 12,6% naar 12% van de pensioengrondslag. Dit is door cao-partijen in de uitzendbranche besloten. De verlaging gaat in op 1 januari 2014. De werkgever betaald 2/3 van de premie. De werknemer betaald 1/3. De doorsneepremie van de Basisregeling wijzigt niet per 1 januari 2014 en blijft dus 2,6% van het brutoloon. De werkgever betaald dit volledig.

De premiestaffel in de Plusregeling

De pensioenpremie is voor iedereen gelijk, maar de kapitaalopbouw verschilt per leeftijdscategorie. De premiestaffel is een tabel die de verschillende percentages aan kapitaalopbouw laat zien per leeftijdscategorie. Hoe ouder u bent, hoe hoger de kapitaalopbouw. Per 1 januari 2014 is de (fiscale) regelgeving gewijzigd. Dit heeft gevolgen voor de premiestaffel. Om de percentages voor alle leeftijdscategorieën zo hoog mogelijk te houden, is door cao-partijen in de uitzendbranche voor de volgende premiestaffel gekozen:

Wijziging in de hoogte uitkeringspercentage partnerpensioen Plusregeling

Na uw overleden hebben eventuele uw partner en kinderen recht op partner- en wezenpensioen. Als u deelnemer bent in de Plusregeling geldt dat als u overlijdt vóór uw pensioendatum, aan aanvullende bedrag wordt uitgekeerd. Tot 1 januari 2014 was het uitkeringspercentage 1,4% van de gemiddelde pensioengrondslag over de toekomstige Diensttijd (de resterende jaren tussen het moment van overlijden en de pensioendatum). Vanwege de gewijzigde fiscale regels is dit verlaagd. Per 1 januari 2014 is het uitkeringspercentage 1,365%.

Leeftijd	Premiestaffel
21-24	4,51%
25-29	5,45%
30-34	6,67%
35-39	8,08%
40-44	9,87%
45-49	12,13%
50-54	14,85%
55-59	18,33%
60-64	22,84%

Pensioenleeftijd vervroegen en uitstellen

De pensioenleeftijd blijft in 2014 nog 65 jaar. De pensioenopbouw stopt zodra u 65 jaar wordt. Ook al u langer doorwerkt. U kunt uw pensioen uitstellen, tot uiterlijk 70-jarige leeftijd. U dient dan wel te blijven werken bij een werkgever die aangesloten is bij StiPP. Deze 'doorwerk-eis' geldt niet als uw pensioen wilt uitstellen tot uw AOW-leeftijd. Het blijft ook mogelijk om uw pensioen eerder te laten ingaan. Voorheen kon dat vanaf 55-jarige leeftijd. Het bestuur van StiPP heeft besloten om dit per 1 januari 2014 te verhogen naar 60-jarige leeftijd.

Verplicht wachttijd Basisregeling

Wie in de uitzendbranche werkzaam is, wordt bij StiPP volgens een wekentelling ingedeeld.

- De eerste 26 gewerkte weken vindt er geen pensioenopbouw plaats. We noemen dit de wachttijd. Van de wachttijd kan vanaf 1 januari 2014 niet meer worden afgeweken. De werkgever mag de werknemer dus niet eerder als deelnemer in de Basisregeling aanmelden.
- Vanaf de 27^e tot en met de 78^e gewerkte week wordt de deelnemer in de Basisregeling geplaatst.
- Vanaf de 79^e gewerkte week wordt de deelnemer in de Plusregeling geplaatst.

Gewijzigde terugvalregeling Plusregeling

Als u deelneemt bent u de Plusregeling en u stopt met werken in de uitzendbranche, bouwt u geen pensioen meer op bij StiPP. Maar wat gebeurt er al u na enige tijd wel weer als uitzendkracht aan de slag gaat?

- De onderbreking was korter dan 26 weken: U blijft deelnemen aan de plusregeling.
- De onderbreking duurde 26 weken of langer, maar korter dan 52 weken: U neemt direct deel aan de Basisregeling. U hoeft niet opnieuw de wachttijd van 26 gewerkte weken te doorlopen. Deze wijziging is per 1 januari 2014 ingevoerd. Tot 1 januari 2014 gold dat u na een onderbreking van 26 weken of langer opnieuw de wachttijd moest doorlopen.
- De onderbreking duurde 52 weken of langer: U dient eerst de wachttijd van 26 gewerkte weken te doorlopen voor u weer aan de Basisregeling deelneemt.



www.twitter.com/CiSafex
#CiSafex



www.facebook.com/safex.certificatie



www.safexcertificatie.nl



info@safexcertificatie.nl

