

The background of the page is a close-up photograph of interlocking hexagonal tiles. The tiles are in various shades of blue, purple, and pink, and have a textured, porous surface. The lighting creates a soft glow and highlights the edges of the tiles.

OVERZICHT  
**PREMIES** 2026

# OVERZICHT PREMIES 2026

Hierbij het overzicht van de premies en andere kengetallen voor 2026. Achtereenvolgens komen aan de orde:

## 1 Premietabel 2026 werknemersverzekeringen

---

## 2 Premies 2026 WGA en ZW

---

## 3 WGA aanvullingsverzekering en compensatieverzekering

---

## 4 Premietabel 2026 grafische fondsen

---

## 5 SPAWW

---

## 6 Verzuimverzekering

---

## 7 Premies KVG0-zorgverzekering

---

**Let op, in januari gaan wij verhuizen!**

Ons nieuwe adres gaat zijn: Corridor 5, 3621 ZA Breukelen.

# 1 Premietabel 2026 werknemersverzekeringen

	Premie 2026	Premie 2025
<b>WAO-WIA basispremie</b>	<b>8,13% (hoog)</b>	8,14% (hoog)
	<b>6,76% (laag)</b>	6,78% (laag)
<b>WW (AWF)</b>	<b>7,74% (hoog)</b>	7,74% (hoog)
	<b>2,74% (laag)</b>	2,74% (laag)
<b>ZVW</b>	<b>6,10%</b>	6,51%

## Toelichting

### Algemeen en premiegrenzen

De maximale premiegrens voor de hierboven genoemde verzekeringen bedraagt voor het jaar 2026 € 79.409,-. Voor alle premies werknemersverzekeringen, als hierboven genoemd, wordt steeds dezelfde grondslag gehanteerd.

Voor deze premies geldt dat er geen werknemersbijdrage is.

Op de WAO-WIA basispremie wordt een (landelijke uniforme) opslag van 0,5% gelegd voor de financiering van de kinderopvang. Het hierboven gepresenteerde percentage is inclusief deze opslag.

### Financiering van de WAO-WIA basispremie: twee tarieven

Voor de premieheffing wordt een onderscheid gemaakt tussen kleine en grote ondernemingen. Dit onderscheid geldt sinds 1 januari 2022.

Bepalend is hierbij de premieplichtige loonsom. Een onderneming is klein als de premieplichtige loonsom gelijk is aan of kleiner is dan 25 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer. Het gemiddelde premieplichtige loon is voor 2026 vastgesteld op € 43.300,-. Een onderneming is groot als de premieplichtige loonsom groter is dan 25 maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer.

## Financiering van de WW (AWF): twee premiepercentages

Voor de premieheffing wordt gerekend met twee percentages.

- Het lage premiepercentage (2026: 2,74%) wordt geheven over loon uit schriftelijke arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd, niet zijnde oproepovereenkomsten (vaste contracten), loon uit schriftelijke overeenkomsten op grond van de beroepsbegeleidende leerweg, loon van werknemers tot 21 jaar met niet meer dan 48 verloonde uren per 4 weken of 52 verloonde uren per maand, en voor AWF-premie over uitkeringen.
- Het hoge premiepercentage (2026: 7,74%) is van toepassing op loon uit overige dienstbetrekkingen en in geval van herziening van de lage AWF-premie naar de hoge AWF-premie met terugwerkende kracht (flexcontracten).

# 2 Premies 2026 WGA en ZW

## Het gaat hierbij om de volgende risico's:

- 1 **Het WGA-risico**
- 2 **Het ZW-risico voor vangnetters (ZW-flex)**

Voor deze risico's gelden, afhankelijk van de omvang van de onderneming, sectorale of individuele premies. Hierbij is het van belang of een onderneming groot, middelgroot of klein is.

Dit is een gevolg van de invoering van de wet Bezava (Beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid bij vangnetters). Belangrijke doelstelling van deze wet is het terugdringen van verzuim en arbeidsongeschiktheid bij vangnetters, waarvoor, bij grote ondernemingen, onder meer het instrument van premiedifferentiatie wordt gebruikt.

## Vangnetters: wie zijn dat?

In het kader van de bezava-wetgeving wordt onder “vangnetters” verstaan:

- Werknemers met een tijdelijk dienstverband
- Werknemers die in de opzegtermijn ziek worden
- Werknemers die direct na ontslag (binnen 28 dagen) ziek worden en geen WW hebben
- Oproepkrachten.

Uitzendkrachten vallen ook onder dit criterium, maar vallen onder de verantwoordelijkheid van het uitzendbureau dat ze uitzendt.

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen kleine, middelgrote en grote ondernemingen. Tot 1 januari 2022 lag de grens tussen klein en middelgroot op 10 keer de gemiddelde premieplichtige loonsom per werknemer. Vanaf 1 januari 2022 is de grens tussen klein en middelgroot vastgesteld op 25 keer de gemiddelde loonsom per werknemer. Daarbij is aangesloten bij de systematiek die vanaf 1 januari 2022 ook geldt ten aanzien van de WIA-premie (zie hierboven).

## Wanneer is een onderneming klein, middelgroot of groot?

Bepalend is hierbij de premieplichtige loonsom. Uitgangspunt hierbij is het gemiddelde premieplichtige loon. Voor het jaar 2026 is dit door het UWV vastgesteld op € 43.300,-. Dit leidt tot de volgende indeling:

- kleine ondernemingen zijn ondernemingen met een premieplichtige loonsom tot € 1.082.500,-
- middelgrote ondernemingen zijn ondernemingen met een premieplichtige loonsom tussen € 1.082.500,- en € 4.330.000,-
- grote ondernemingen zijn ondernemingen met een premieplichtige loonsom groter dan € 4.330.000,-

## Hoe worden de premies vastgesteld?

Dit is afhankelijk van de omvang van de onderneming. Voor kleine ondernemingen geldt dat de sectorale premies van toepassing zijn. Voor grote ondernemingen geldt een individuele premie, die valt binnen de bandbreedtes van wat hieronder (onder: De individuele premie) is beschreven. Voor middelgrote ondernemingen geldt een mix.

## 1) De sectorale premies

De voor de sector grafische bedrijven (sector 9) vastgestelde premies bedragen:

	Premie 2026	Premie 2025
<b>ZW-flex</b>	<b>0,57%</b>	0,51%
<b>WGA</b>	<b>1,18%</b>	1,04%

Deze premies gelden dus voor kleine ondernemingen.

## 2) De individuele premie

Het individuele deel van de premie heeft als basis een zogenaamde gemiddelde premie, die is afgeleid van het landelijk gemiddelde. Afhankelijk van de individuele schadelast kunnen er kortingen en opslagen gehanteerd worden. Dit komt tot uitdrukking in minimum- en maximumpremies die zijn afgeleid van deze gemiddelden:

<b>ZW-flex</b>	<b>2026</b>	2025
<b>Gemiddelde premie</b>	<b>0,56%</b>	0,50%
<b>Minimumpremie grote werkgever</b>	<b>0,14%</b>	0,12%
<b>Maximumpremie grote werkgever</b>	<b>2,24%</b>	2,00%

<b>WGA</b>	<b>2026</b>	2025
<b>Gemiddelde premie</b>	<b>0,96%</b>	0,83%
<b>Minimumpremie grote werkgever</b>	<b>0,24%</b>	0,20%
<b>Maximumpremie grote werkgever</b>	<b>3,84%</b>	3,32%

## WIA? WGA?

In de arbeidsongeschiktheidswetgeving wemelt het van de afkortingen. Een kort overzicht:

WIA staat voor Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen. Dit is de overkoepelende arbeidsongeschiktheidswet en de opvolger van de WAO, de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Binnen de WIA onderscheiden we de volgende regelingen:

- de IVA, dit is de Inkomensverzekering volledig arbeidsongeschikten; deze regeling wordt gefinancierd vanuit de (landelijke) WIA-premie en
- de WGA, dit is de regeling Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten. Deze regeling wordt (gedurende tien jaar) gefinancierd vanuit de hierboven genoemde WGA-premies.

## Eigen risicodragen

Voor de WGA en de ZW-flex risico's bestaat de mogelijkheid van eigen risico dragen. KVGGO heeft voor de WGA ten behoeve van zijn leden een mantelovereenkomst afgesproken met Centraal Beheer.

## Procedure eigen risicodragerschap aanvragen

Eigen risicodragerschap kan twee keer per jaar (1 januari of per 1 juli) worden aangevraagd bij de belastingdienst. Met de aanvraag eigen risicodragerschap moet ofwel een bankverklaring ofwel een garantieverklaring van een verzekeraar worden meegestuurd. De aanvraag moet ten minste drie maanden voor het beoogde begin van het eigen risicodragerschap bij de belastingdienst binnen zijn.

Wie vanuit een bestaande situatie van eigen risicodragerschap terugkeert naar het UWV, kan vervolgens pas weer na 3 jaar eigen risicodragers worden.

## Verhaalsmogelijkheid gedifferentieerde WGA-premie

De wet biedt de mogelijkheid dat de werkgever die verzekerd is bij het UWV maximaal de helft van de gedifferentieerde WGA-premie verhaalt op zijn werknemers. Dit gebeurt door een inhouding op het netto-loon. Ook de eigen-risicodragers kan maximaal de helft van de verzekeringspremie, die betrekking heeft op het WGA-risico, verhalen op zijn werknemers.

# 3 WGA aanvullingsverzekering en compensatieverzekering

Op grond van de Grafimedia cao zijn er enkele aanvullingen op de wettelijke arbeidsongeschiktheidsverzekeringen. Hiervoor is een verzekeringspakket ondergebracht bij Centraal Beheer. Het gaat hierbij om de Werkgevers Compensatieverzekering en de WGA-hiaat uitgebreidverzekering. Hiervoor gelden de volgende premies:

	2026	2025	Werkgevers- of werknemerspremie
<b>Compensatieverzekering</b>	<b>0,020%</b>	0,020%	werkgeverspremie
<b>WGA-hiaat uitgebreidverzekering</b>	<b>0,30%</b>	0,30%	werknemerspremie

Deze premies worden geheven over het sv-loon.

Voor deze verzekeringen geldt een maximale premiegrens van € 79.409,- per jaar.

## Let op:

In hoofdstuk 5.4 en 5.5 van de Grafimedia cao zijn de aanvullingsregelingen beschreven, op basis waarvan dit verzekeringspakket geldt. Deze regelingen gelden, evenals de verzekeringen, vanaf 1 januari 2015. Met ingang van 1 januari 2024 zijn er nieuwe afspraken gemaakt over de WGA-hiaat uitgebreidverzekering en de compensatieverzekering.

# 4 Premietabel 2026 grafische fondsen

	Totaal 2026	WG 2026	WN 2026	WG 2025	WN 2025
<b>PGB</b>	<b>22,65%</b>	<b>13,64%</b>	<b>9,01%</b>	13,64%	9,01%
<b>ASF/werkgeverspremie</b>	<b>0,76%</b>	<b>0,76%</b>		0,76%	
<b>ASF/gezondheidszorg</b>	<b>0,25%</b>		<b>0,25%</b>		0,25%

Voor de premieheffing PGB en ASF wordt het volgende loonbegrip gehanteerd:

Grondslag voor de premieheffing is 12 maal het vaste maandsalaris (incl. persoonlijke toeslagen en vakantietoeslag) zoals dat geldt per 1 januari van het lopende jaar. Feitelijk in een jaar uitbetaalde ploegentoeslag wordt hierin meegenomen.

Voor bedrijven die per periode (van 4 weken) betalen geldt 13 maal het vaste salaris (incl. persoonlijke toeslagen en vakantietoeslag), zoals dat geldt per de eerste periode van het lopende jaar. Feitelijk in een jaar uitbetaalde ploegentoeslag wordt hierin meegenomen. Bij indiensttreding in de loop van een jaar wordt het salaris (conform bovenstaande methodiek) in aanmerking genomen zoals dat geldt bij indiensttreding.

## PGB

De premieheffing en de pensioenopbouw vinden plaats over de pensioengrondslag. Dit is het pensioengevend salaris onder aftrek van de franchise. In tabelvorm hieronder de variabelen:

	2026	2025
<b>Max pensioengevend salaris/jaar</b>	<b>79.409</b>	75.864
<b>Franchise/jaar</b>	<b>18.958</b>	18.229
<b>Max pensioengrondslag/jaar</b>	<b>60.451</b>	57.635

## Pensioenregeling; regeling ongewijzigd, pensioenpremie blijft gelijk.

Dit betekent:

- Opbouwpercentage ouderdompensioen 1,57%
- Partnerpensioen op risicobasis
- Premie (totaal) 22,65%

## ASF

De hierboven genoemde werkgeverspremie voor het ASF bestaat uit een aantal componenten. Deze componenten zijn:

- ASF regeling werknemersorganisaties: 0,1%
- Financiering mobiliteitscentrum (C3): 0,2%
- ASF-rekening opleiding en arbeidsmarkt (A&O): 0,26%
- RVU (regeling vervroegd uittreden): 0,2%

De door werknemers te betalen premie voor de gezondheidszorg: 0,25%.

# 5 SPAWW

Met ingang van 1 oktober 2019 is het zogenoemde 'derde WW-jaar' verplicht verzekerd bij de Stichting Private Aanvulling WW (SPAWW). De premie, die aan deze stichting wordt afgedragen, bedraagt voor het jaar 2026 0,1% en kan volledig ingehouden worden bij werknemers. De premie wordt geheven tot maximaal € 79.409,-.

## 6 Verzuimverzekering

---

KVGO-leden die de verzuimverzekering, al dan niet in combinatie met het eigen risicodragerschap voor de WGA, bij Centraal Beheer hebben ondergebracht, ontvangen van de verzekeraar de prolon-gatienota voor 2026. Daarin staat ook de nieuwe premie. De premies worden per bedrijf, gebaseerd op het specifieke risicoprofiel, berekend.

Binnen het mantelcontract bestaat de mogelijkheid van verzuimmanagement: gedurende de eerste zes weken verzuim vindt dan ondersteuning plaats door de arbodienst. Bij langdurig verzuim wordt dit

na 6 weken overgenomen door het verzuimsteunpunt, dat zich aldus specialiseert in deze vorm van verzuimbegeleiding.

**Voor meer informatie:**  
[www.centraalbeheer.nl](http://www.centraalbeheer.nl)  
of bel met 055 579 86 00.

## 7 Premies KVGO-zorgverzekering

---

**Zilveren Kruis heeft de premies voor de KVGO-zorgverzekeringen voor 2026 bekend gemaakt.**

De basispremie stijgt ten opzichte van 2025. De inhoud van de basisverzekering is wettelijk geregeld.

De zorgverzekering kent een korting van 15% op de aanvullende verzekeringen. Tot en met 2022 werd ook een korting verleend op de basisverzekering, maar dit is vanaf 2023 wettelijk niet meer toegestaan.

Het eigen risico blijft in 2026 gelijk op € 385,-.

**Voor meer informatie:**  
[www.zk.nl/kvgo](http://www.zk.nl/kvgo)

## COLOFON

Het premie-overzicht is een uitgave van het KVGO  
Boeing Avenue 209, 1119 PD Schiphol-Rijk  
Telefoon: 020 543 5678  
Mail: [info@kvgo.nl](mailto:info@kvgo.nl)  
Web: [www.kvgo.nl](http://www.kvgo.nl)

Grafische verzorging: BrinkOmega, Houten  
Vormgeving: Geertje van Duijsen  
Basisontwerp: [www.vecteezy.com](http://www.vecteezy.com)  
Productie: BrinkOmega, Houten  
©KVGO januari 2026

Aan de inhoud van deze uitgave kunnen geen rechtskrachten worden ontleend.  
Overname van artikelen en foto's uitsluitend met toestemming van de uitgever  
Alle rechten voorbehouden.