



Uw vermogen om te leven

# Handleiding Premie en Gegevens

---

Uitgave januari 2017

Versie 1.2

---

## Inhoudsopgave

Voorwoord .....	8
Aandachtspunten.....	12
1. Geen PartnerPlusPensioen meer vanaf 1 januari 2016.....	13
2. VUT-premie vanaf 1 januari 2016 inkoop voorwaardelijk pensioen.....	13
3. ABP ArbeidsOngeschiktheidsPensioen sector Onderwijs vanaf 1 januari 2016 gesplitst .....	13
4. Intentieverklaring vereist bij ingang ouderdomspensioen vóór 5 jaar vóór de AOW-leeftijd.....	13
5. Sector Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie wordt Middelbaar Beroepsonderwijs .....	13
6. Salarisverhoging met terugwerkende kracht.....	14
7. Verkoop verlofuren .....	14
8. Maximum pensioengevend loon € 103.317 .....	14
Hoofdstuk A Algemeen.....	15
Algemeen.....	16
1. Voor wie levert u gegevens? .....	16
2. Waarom levert u gegevens? .....	16
3. Voor welke pensioenregelingen levert u gegevens? .....	16
4. Welke gegevens levert u aan? .....	16
5. Systematiek .....	16
5.1. Standensystematiek.....	16
5.2. Kortere termijnen.....	16
6. Wanneer levert u gegevens? .....	17
6.1. Informatieverplichting .....	17
6.2. Aanlevertermijn .....	17
6.3. Rappel- en herinnertermijnen .....	17
6.3.1. Rappeltermijnen .....	17
6.3.2. Herinnertermijnen .....	17
6.4. Ambtshalve vaststelling .....	17
6.4.1. ABP stelt zelf de levering vast.....	17
6.4.2. U blijft verantwoordelijk.....	17
6.5. ABP brengt kosten bij u in rekening bij te late gegevensaanlevering.....	18
7. Tussentijdse wijzigingen in uw personeelsbestand.....	18
8. Gegevens opnieuw inzenden .....	18
9. U stapt over op een andere dienstverlener of salarissysteem .....	18
9.1.1. Geef dit tijdig door .....	18
9.1.2. Informeer ook de ABP Werkgeversadministratie! .....	18
Levering Premie en Gegevens (LPG) .....	19
1. Aanleveren via een LPG-bestand .....	19
2. Op welke manier kunt u het LPG-bestand aanmaken? .....	19
3. Op welke manier kunt u het LPG-bestand aanleveren? .....	19
4. Aanleveren via SWP .....	19
4.1. Aanleveren van gegevens .....	19
4.2. Verwerkingsstatus.....	19
4.3. Correcties.....	19
4.4. Correspondentie.....	20
4.5. Toegang tot SWP.....	20
4.6. Meer informatie over SWP.....	20
Betaling van de premies .....	21
1. Geen premienota.....	21
1.1. Overzicht benaming premiesoorten LPG.....	21
2. Wettelijke rente.....	21
3. Overzicht met rekeningnummers en betaalkenmerken .....	22

4.	Omschrijving betaalopdracht.....	23
5.	Voorbeeld omschrijving (16 posities): .....	23
6.	Toelichting .....	23
7.	Restitutie(verzoek) .....	23
8.	Gegevens vóór 1-1-2013 (TWK) .....	23
9.	Contact .....	23
9.1.	Vragen?.....	23
9.2.	Vragen over TWK-mutaties, SWP of MFT .....	23
9.3.	Vragen over de gegevensverwerking .....	24
9.4.	Vragen over de premiebetaling.....	24
9.5.	Vragen over de werkgeversadministratie .....	24
9.6.	Alle telefoonnummers op een rijtje.....	24
9.7.	Contactadres.....	24
9.8.	Internetpagina ABP.....	24
	Hoofdstuk B Gebeurtenissen.....	25
	Wat levert u aan? .....	26
1.	Iedere maand gegevens.....	26
1.1.	Elke maand gegevens .....	26
1.2.	Welke gegevens?.....	26
1.2.1.	Inkomstenverhouding .....	26
1.2.2.	Pensioen/verzekering verhouding .....	26
1.2.3.	Productloon (pensioengevend inkomen).....	26
1.2.4.	Deeltijdfactor.....	27
1.2.5.	Code meetelling.....	27
1.2.6.	Meetellingswaarde.....	27
2.	Doorsnee- of individuele premie?.....	27
2.1.	Verplichte pensioenopbouw .....	27
2.2.	Vrijwillige pensioenopbouw .....	27
2.2.1.	Bij indiensttreding na de AOW-leeftijd.....	27
2.2.2.	Na afloop van de deelneming.....	27
2.2.3.	Tijdens werkloosheids- of ontslaguitkering.....	27
	Wat moet ik doen bij? .....	28
1.	U neemt een werknemer in dienst .....	28
1.1.	Welke gegevens levert u aan?.....	28
1.1.1.	Jonger dan de AOW-leeftijd .....	28
1.1.2.	Ouder dan de AOW-leeftijd .....	28
1.2.	Welke premies betaalt u? .....	28
2.	Uw werknemer treedt uit dienst.....	28
2.1.	Reden uitdiensttreding .....	28
2.2.	Einde van de deelneming .....	28
2.3.	Datum afmelding deelneming .....	28
3.	De werknemer of uitkeringsgerechtigde komt te overlijden .....	28
3.1.	Beëindiging deelneming.....	28
3.2.	Einde van de deelneming .....	28
3.3.	Datum afmelding deelneming .....	29
4.	Dubbele pensioenopbouw wegens tijdelijk dienstverband als militair.....	29
4.1.	Situatie .....	29
4.2.	Twee dienstverbanden.....	29
4.3.	Toepassing salderingsmethode .....	29
5.	Uw (ex)werknemer ontvangt een werkloosheids- of ontslaguitkering.....	29
5.1.	Verplichte pensioenopbouw.....	29
5.1.1.	Pensioenopbouw loopt door .....	29

5.1.2.	Vanaf 1 januari 2015 ook na de 62-jarige leeftijd .....	29
5.2.	Definitie .....	30
5.2.1.	Ontslaguitkering.....	30
5.2.2.	Werkloosheidsuitkering .....	30
5.3.	Hoogte pensioenopbouw .....	30
5.3.1.	Ontslaguitkering.....	30
5.3.2.	Werkloosheidsuitkering .....	30
5.4.	Welke gegevens levert u aan?.....	30
5.4.1.	Tijdens ontslaguitkering.....	30
5.4.2.	Tijdens werkloosheidsuitkering.....	31
5.5.	Welke premies levert u aan? .....	31
5.5.1.	Tijdens ontslag- of werkloosheidsuitkering.....	31
5.5.2.	Tijdens werkloosheidsuitkering.....	31
5.5.3.	Samenloop met arbeidsongeschiktheidsuitkering .....	31
6.	Uw (ex-)werknemer werkt tijdens de werkloosheids- of ontslaguitkering .....	31
6.1.	Deeltijdfactor verminderen .....	31
6.2.	Tijdelijk weer (meer) werken .....	32
7.	Uw werknemer ontvangt tijdelijk minder/geen inkomen .....	32
7.1.	Uw werknemer wordt ziek .....	32
7.2.	Wegens persoonlijke omstandigheden .....	32
8.	Uw werknemer krijgt een salarisverhoging met terugwerkende kracht.....	32
8.1.	Het beleid vanaf 2 januari 2017 .....	32
8.2.	Extra rekenvoorbeelden .....	32
8.2.1.	Uitgangspunten .....	32
8.2.2.	Omrekening salarisverhoging in peildatuminkomen volgend jaar.....	33
8.2.3.	Voorbeelden .....	33
8.3.	Het beleid tot 2 januari 2017 .....	34
8.3.1.	Een nabetaling aan uw werknemers is pensioengevend .....	34
8.3.2.	Informeel uw werknemers .....	35
8.3.3.	Voorbeelden .....	35
8.3.4.	Omrekening salarisverhoging / variabele toelage in peildatuminkomen volgend jaar	
	37	
9.	Uw werknemer ontvangt een wervingsbonus .....	37
10.	Uw werknemer ontvangt een eenmalige uitkering .....	37
11.	Uw werknemer ontvangt een tegemoetkoming voor ziektekosten.....	37
12.	Uw werknemer ontvangt een beloning voor een goed idee .....	37
13.	Uw werknemer maakt gebruik van een benefit budget of individueel keuzebudget .....	38
14.	Uw werknemer gaat met verlof.....	38
14.1.	Premieafdracht blijft ongewijzigd .....	38
14.2.	Salderingsmethode .....	38
14.2.1.	Bij politiek of onbetaald verlof.....	38
14.2.2.	Neem eerst contact op met de Belastingdienst!.....	38
14.2.3.	Systematiek .....	38
14.2.4.	Voorbeelden .....	39
14.2.5.	Uw werknemer is verantwoordelijk .....	39
14.3.	Soorten verlof.....	40
14.3.1.	Politiek verlof .....	40
14.3.2.	Werkzaam bij volkenrechtelijke organisatie .....	40
14.3.3.	Met onbetaald verlof .....	41
14.3.4.	Levensloopverlof .....	41
14.4.	Welke gegevens levert u aan?.....	42
14.4.1.	Tijdens ziekte.....	42

14.4.2.	Tijdens verlof - algemeen .....	42
14.4.3.	Tijdens politiek verlof .....	42
14.4.4.	Tijdens politiek verlof vanwege EG, NAVO of VN .....	42
14.4.5.	Tijdens onbetaald verlof .....	42
14.4.6.	Tijdens levensloopverlof .....	42
14.5.	Welke premies draagt u af? .....	43
14.5.1.	Algemeen verlof.....	43
14.5.2.	Politiek of onbetaald verlof .....	43
14.5.3.	Levensloopverlof .....	43
15.	Uw werknemer gaat trouwen of scheiden of wordt weduwe/weduwenaar .....	44
15.1.	Uw (ex-)werknemer woont in Nederland .....	44
15.2.	Uw (ex-)werknemer woont in het buitenland .....	44
16.	Uw werknemer gaat verhuizen.....	44
16.1.	Uw (ex-)werknemer woont in Nederland .....	44
16.2.	Uw (ex-)werknemer woont in het buitenland .....	44
17.	Uw (ex-)werknemer bouwt vrijwillig pensioen op .....	44
17.1.	Opbouw aanvullen en/of voortzetten .....	44
17.1.1.	Bij indiensttreding na de AOW-leeftijd.....	44
17.1.2.	Na afloop van de deelneming.....	45
17.1.3.	Tijdens werkloosheids- of ontslaguitkering.....	45
17.1.4.	Tijdens levensloopverlof .....	45
17.2.	Verzoek vrijwillige pensioenopbouw .....	45
17.2.1.	Pensioenopbouw bij indiensttreding na de AOW-leeftijd .....	45
17.2.2.	Na afloop van de deelneming.....	45
17.2.3.	Pensioenopbouw tijdens ontslag- of werkloosheidsuitkering .....	45
18.	Uw werknemer werkt door na de AOW-leeftijd .....	45
18.1.	Indiensttreding vóór het bereiken van de AOW-leeftijd .....	45
18.2.	Uw werknemer treedt in dienst na het bereiken van de AOW-leeftijd .....	46
18.2.1.	Verzoek vrijwillige deelneming .....	46
18.2.2.	Verschuldigde premie.....	46
18.3.	Vijf jaar na de AOW-leeftijd.....	46
18.3.1.	Geen pensioenopbouw meer .....	46
18.3.2.	Premieplicht .....	46
18.3.3.	Laatste maand premieafdracht.....	46
19.	Uw werknemer is gemoedsbezwaard .....	46
19.1.	Vrijstelling van verplichte deelneming.....	46
19.1.1.	Vrijstelling aan werknemer .....	46
19.1.2.	Vrijstelling aan werkgever.....	46
19.2.	VPL-premie verschuldigd.....	46
20.	Werkkostenregeling.....	47
20.1.	Pensioengevend loon .....	47
20.2.	Forfaitaire ruimte .....	47
20.3.	Vergoeding 30%-regeling .....	47
21.	Uw werknemer neemt het levensloopverlof in gedeelten op .....	47
21.1.	Verplichte pensioenopbouw.....	47
21.2.	Onderbreking .....	47
22.	Uw werknemer verkoopt zijn/haar verlofuren.....	47
22.1.	Uit hoofde van de dienstverhouding .....	47
22.2.	Aanleveren in het productloon .....	47
	Hoe bepaal ik?.....	48
1.	Het productloon .....	48
1.1.	Waaruit bestaat het productloon?.....	48

1.1.1.	Alle inkomensbestanddelen.....	48
1.1.2.	Met uitzondering van .....	48
1.2.	Hoe bereken ik het productloon?.....	48
1.2.1.	Vast salaris en vaste toelagen.....	48
1.2.2.	In hoogte variërende en variabele toelagen .....	48
1.2.3.	Omrekenen naar voltijd .....	49
1.3.	Peildatumsystematiek .....	49
1.3.1.	Productloon wijzigt na de gegevensaanlevering niet meer .....	49
1.3.2.	Uitzondering.....	49
1.4.	Nieuw productloon .....	49
1.4.1.	Op de datum nieuwe functie na ontslag .....	49
1.5.	Voorbeelden van productloon .....	49
1.5.1.	Incidentele nabetaling.....	49
1.5.2.	Verkoop verlofuren .....	50
1.5.3.	Nabetaling wegens loonsverhoging met terugwerkende kracht.....	50
1.5.4.	Tegemoetkoming ziektekosten.....	50
1.5.5.	Extra beloning wegens een goed idee .....	50
1.5.6.	Onregelmatige inkomsten.....	51
2.	De deeltijdfactor.....	51
2.1.	Achtergrond.....	51
2.2.	Berekening deeltijdfactor .....	51
2.2.1.	Berekeningswijze.....	51
2.2.2.	Tijdelijk meer uren werken.....	51
2.2.3.	Maximale deeltijdfactor.....	51
2.3.	Wisselend arbeidspatroon .....	52
2.3.1.	Gemiddelde deeltijdfactor.....	52
2.3.2.	Deeltijdfactor '0' .....	52
2.3.3.	Wel inkomsten .....	52
3.	De premiegrondslag .....	52
3.1.	Algemeen .....	52
3.2.	Bijzonderheden .....	53
3.2.1.	Maximum pensioengevend loon.....	53
3.2.2.	Maximering premiegrondslag en deeltijdfactor voor premieberekening .....	53
3.2.3.	Lever productloon en deeltijdfactor ongemaximeerd aan! .....	53
3.2.4.	Maximering geldt alleen voor pensioenopbouw .....	53
3.3.	Gegevensaanlevering in een gebroken maand.....	53
3.3.1.	30 dagen per maand; 360 dagen per kalenderjaar .....	53
3.3.2.	Werkelijke kalenderdagen .....	54
3.3.3.	Premieberekening op grond van SV-dagen .....	54
3.4.	Premiegrondslag ouderdoms- en nabestaandenpensioen en Anw-compensatie .....	54
3.4.1.	Algemeen.....	54
3.4.2.	Bijzonderheden.....	54
3.5.	Premiegrondslag ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen (AAOP) .....	55
3.5.1.	Algemeen.....	55
3.5.2.	Bijzonderheden.....	55
4.	Het premiebedrag.....	56
4.1.	Algemeen .....	56
4.2.	Bijzonderheden .....	56
4.2.1.	Gebroken maand.....	56
4.3.	Premiebedrag inkoop voorwaardelijk pensioen .....	56
4.3.1.	Algemeen.....	56
4.3.2.	Bijzonderheden.....	56

4.4. Premiebedrag OPNP-Individueel.....	57
4.4.1. Algemeen.....	57
Hoofdstuk C Tabellen .....	60
Bijdragepercentages en franchises ten behoeve van afdracht door werkgever.....	61
Bijdragepercentages en franchises ten behoeve van inhouding op de werknemer.....	83
Tabel premies ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen .....	105
Hoofdstuk D Rekenvoorbeelden .....	117

# Voorwoord

---



Deze 'Handleiding Premie en Gegevens' (HPG) is een nadere uitwerking van het Uitvoeringsvoorschrift van het bestuur van ABP. De handleiding is van toepassing op het verstrekken van deelnemersgegevens, pensioengevend inkomen, premie- en grondslaggegevens alsmede op de betalings(wijze) van pensioenpremies. De HPG is hiermee niet slechts een handleiding, maar ook een rechtens afdwingbaar voorschrift. Het Uitvoeringsvoorschrift treft u hierna aan. De HPG bevat uitgebreide uitleg over hoe u als werkgever moet omgaan met de gebeurtenissen / situaties die zich, voor zover relevant voor de pensioenopbouw, kunnen voordoen. In de HPG leest u per situatie welke gegevens u aanlevert en welke premies u aan ABP afdraagt.

U ontvangt deze HPG van APG Rechtenbeheer N.V. (APG). ABP besteedt sinds 1 maart 2008 aan APG de uitvoering van de pensioenregelingen van ABP uit.

Wij gaan er van uit dat deze handleiding u op een goede wijze ondersteunt bij de aanlevering van uw gegevens aan ABP; gegevens die ABP nodig heeft om een correcte pensioenopbouw voor alle deelnemers te kunnen bewerkstelligen.

Vragen of opmerkingen met betrekking tot deze handleiding zijn uiteraard van harte welkom.

### **Disclaimer.**

*Deze handleiding is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld en is bedoeld om werkgevers en leveranciers algemene ondersteunende informatie te verstrekken over de aanlevering van de voor de pensioenopbouw benodigde (premie)gegevens. ABP streeft ernaar om deze handleiding voortdurend te onderhouden en te actualiseren, maar kan er niet voor instaan dat de inhoud van (onderdelen van) deze handleiding na verloop van tijd of op het moment dat deze handleiding geraadpleegd wordt nog steeds juist, volledig of actueel is. In alle gevallen is het Uitvoerings- en Pensioenreglement van ABP leidend.*

## **Uitvoeringsvoorschrift van het bestuur van ABP per 01/07/2014 met betrekking tot het verstrekken van deelnemersgegevens, pensioengevend inkomen, premie- en grondslagegegevens alsmede het betalen van pensioenpremies.**

Op grond van artikel 18.1 en rekening houdend met artikel 1.12 van het pensioenreglement zijn door het bestuur de onderstaande uitvoeringsregels vastgesteld.

### **1. Het inzenden van gegevens**

Aangesloten werkgevers, als bedoeld in artikel 2.3, lid 1 en lid 2 van het pensioenreglement, zijn verplicht de gegevens van hun (gewezen) werknemers die ABP nodig heeft voor de uitvoering van het pensioenreglement, in te zenden op de door ABP voorgeschreven wijze.

Het bestuur van ABP stelt vast hoe, wanneer en welke gegevens moeten worden aangeleverd. Dat is nader uitgewerkt in de bij dit Uitvoeringsvoorschrift behorende "Handleiding Premie en Gegevens".

Het bestuur van het VUT-fonds heeft ABP gemachtigd de gegevensaanlevering volgens haar uitvoeringsregels te laten plaatsvinden.

### **2. Verstrekking van gegevens**

1. De werkgever meldt een nieuwe werknemer zo spoedig mogelijk aan bij ABP maar uiterlijk aan het eind van de maand volgend op de datum van indiensttreding.

2. Daarna verstrekt de werkgever de gegevens maandelijks. ABP ontvangt deze gegevens uiterlijk op de vijfde werkdag van de daarop volgende maand.

### **3. Vaststellen van premies**

ABP stelt de verschuldigde premies vast aan de hand van de gegevens die door of namens de werkgever zijn aangeleverd.

### **4. Betalen van premies**

Na het verstrijken van elke uitbetalingstermijn doch uiterlijk voor het einde van de daarop volgende maand betaalt de werkgever de op de uitbetalingstermijn betrekking hebbende premies. Bijschrijvingen moeten plaatsvinden op de daarvoor bestemde rekeningen (zie punt 4.1). Het voorgaande geldt ook als sprake is van premiebetalingen die betrekking hebben op correcties.

De rekeningnummers staan vermeld in de "Handleiding Premie en Gegevens".

#### 4.1 Afzonderlijke betalingen

De premies moeten worden gesplitst naar de fondsen en de aanspraken waarvoor de betalingen zijn bestemd.

Het betreft voor:

#### **ABP**

- de pensioenpremies ABP Keuzepensioen/OP-NP, AAOP
- de premies OP/NP-individueel en PartnerPlusPensioen

#### **VUT-fonds**

- de overgangspremie FPU

#### 4.2 Kenmerken van de betalingen

Iedere betaling van een premie moet afzonderlijk worden voorzien van:

- de werkgeversidentificatie; en
- het betalingskenmerk.

Het betalingskenmerk bestaat uit een letter/cijfercode van 8 posities. De lettercode (2 posities) geeft de soort premie weer. De cijfercode (6 posities) geeft het jaar en de maand van de uitbetalingstermijn weer. De betalingskenmerken staan vermeld in de "Handleiding Premie en Gegevens".

#### 4.3 Vervaldatum

Als vervaldatum voor de betaling geldt de laatste dag van de maand volgend op de uitbetalingstermijn.

#### 4.4 Valutadatum

Als valutadatum geldt de datum waarop de bedragen op de daarvoor bestemde rekening zijn bijgeschreven.

Indien geen valutadatum is vermeld geldt de datum van het dagafschrift van de bijschrijving.

#### 4.5 Rente wegens te late betaling

Bij overschrijding van de vervaldatum zal wettelijke rente in rekening worden gebracht.

Deze rente zal worden berekend over de periode gelegen tussen de vervaldatum en de valutadatum.

#### 4.6 Voorziening oninbare premievorderingen

ABP kan nadere regels stellen voor het afboeken van (mogelijk) oninbare premievorderingen en vormt hiervoor jaarlijks een voorziening.

### **5. Slotbepalingen**

5.1 In gevallen waarin dit voorschrift niet voorziet beslist het bestuur van ABP. Deze bevoegdheid is gemandateerd aan de directie van APG Algemene Pensioengroep N.V.

5.2 Deze uitvoeringsregels treden in werking op 01-07-2014.

De eerdere uitvoeringsregels van het bestuur van ABP met betrekking tot gegevens en premies komen hiermee te vervallen.

# Aandachtspunten

---

In dit hoofdstuk vindt u een opsomming van onderwerpen waarvoor ABP u specifiek aandacht vraagt. Een uitgebreidere toelichting op de onderwerpen vindt u elders in deze handleiding.

### **1. Geen PartnerPlusPensioen meer vanaf 1 januari 2016**

ABP verzekert in 2015 voor de partner een partnerpensioen dat de helft bedraagt van het ouderdompensioen dat de deelnemer opbouwt. Vanaf 1 januari 2016 verhoogt ABP het partnerpensioen naar 70%. Hierdoor is het vanaf deze datum niet meer mogelijk om het partnerpensioen individueel bij te verzekeren.

Dit houdt in, dat het PartnerPlusPensioen vanaf 1 januari 2016 stopt. Dit geldt voor alle deelnemers die in de ABP pensioenregeling deelnemen.

### **2. VUT-premie vanaf 1 januari 2016 inkoop voorwaardelijk pensioen**

Vanwege de liquidatie van het VUT-fonds houdt de VUT-premie op te bestaan. De VUT-premie maakte onderdeel uit van de VPL-premie. Vanaf 1 januari 2016 gaat de VPL-premie door onder de naam “premie inkoop voorwaardelijk pensioen”.

U bent deze premie verschuldigd voor al uw werknemers.

Voor de werknemers die vóór 1 januari 2016 de leeftijd van 65 jaar bereikten draagt u vanaf 1 januari 2016 opnieuw of alsnog premie inkoop voorwaardelijk pensioen af. Voor hen droeg u vóór 1 januari 2016 immers geen VPL-premie (meer) af.

### **3. ABP ArbeidsOngeschiktheidsPensioen sector Onderwijs vanaf 1 januari 2016 gesplitst**

Vanaf 1 januari 2016 houdt de sector “Onderwijs” op te bestaan. In de plaats daarvan bestaan vanaf deze datum de sectoren Primair Onderwijs en Voortgezet Onderwijs.

### **4. Intentieverklaring vereist bij ingang ouderdompensioen vóór 5 jaar vóór de AOW-leeftijd**

Vanaf 1 juli 2016 kan het ouderdompensioen alleen ingaan op een datum die eerder ligt dan vijf jaar vóór de AOW-leeftijd, als de deelnemer aan ABP een intentieverklaring overlegt.

Uit deze intentieverklaring moet blijken dat de deelnemer in gelijke mate in arbeidsuren achteruit gaat als waarvoor hij met pensioen gaat, én dat hij niet van plan is die arbeid te hervatten.

Wanneer het pensioen ingaat binnen vijf jaar vóór de AOW-leeftijd is deze intentieverklaring niet nodig.

Een invulbare intentieverklaring treft uw werknemer aan op [abp.nl](http://abp.nl).

### **5. Sector Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie wordt Middelbaar Beroepsonderwijs**

In de Wet privatisering ABP wijzigde de naam van een van de sectoren. Om het pensioenreglement daarmee in overeenstemming te brengen wordt in onderdeel j van artikel 1.10 van het pensioenreglement van ABP de naam van de sector “Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie” vervangen door “Middelbaar Beroepsonderwijs”.

Voor uw gegevensaanlevering aan ABP heeft dit geen gevolgen. Door deze wijziging verandert de sectorindeling namelijk niet. Wel wijzigt, vanaf het jaar 2017, de naam van de sector in de premietabel voor het ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen.

## 6. Salarisverhoging met terugwerkende kracht

APG hanteert op basis van het pensioenreglement het zogenaamde peildatumsysteem.

Afhankelijk van het kalenderjaar, waarin de salarisverhoging plaatsvindt, moet

- voor 2016 en eerder, de nabetaling die verband houdt met de salarisverhoging (onder de noemer variabele toelage), of
- vanaf 2 januari 2017, de salarisverhoging, met terugwerkende kracht tot 1 januari, over het gehele jaar

als pensioengevend inkomen aan ABP worden verantwoord in het daaropvolgend kalenderjaar .

Wij verwijzen u naar hetgeen hierover is opgenomen onder [Hoofdstuk B, Gebeurtenissen, onder punt 8: "Uw werknemer krijgt een salarisverhoging met terugwerkende kracht"](#) Hier staat het beleid ten aanzien van salarisverhogingen met terugwerkende kracht uitgebreid beschreven (inclusief voorbeelden).

## 7. Verkoop verlofuren

Als uw werknemer (een deel van) zijn of haar verlofuren verkoopt, maakt dit extra inkomen onderdeel uit van het productloon. Dit, in hoogte variabel, inkomensbestanddeel moet u meetellen in het productloon van het volgend kalenderjaar. Dat hoeft niet als het verlof onderdeel uitmaakt van het benefit budget of individueel keuzebudget van uw werknemer.

## 8. Maximum pensioengevend loon € 103.317

De wetgever verlaagde per 1 januari 2015 de fiscaal gefaciliteerde pensioenopbouw. Eén van de maatregelen betreft een maximum pensioengevend loon. Voor het jaar 2017 bedraagt het maximum pensioengevend loon € 103.317. Dit houdt in, dat de deelnemer in het jaar 2017 over maximaal € 103.317 (inclusief franchise) pensioen opbouwt.

Voor de gegevensaanlevering levert u het productloon en de deeltijdfactor ongemaximeerd aan.

Voor de premieberekening voor het ouderdomspensioen maximeert u de premiegrondslag op € 103.317. Tevens dient u ook de deeltijdfactor te maximeren in gevallen waarin deze hoger is dan 1,000. Verderop in deze handleiding vindt u aanvullende informatie hierover aan.

**NB:** voor de berekening van de AAOP- en premie inkoop voorwaardelijk pensioen maximeert u het productloon niet op € 103.317.

# Hoofdstuk A

## Algemeen

---

## Algemeen

### 1. Voor wie levert u gegevens?

De gegevens (standen) die u levert zijn nodig voor de pensioenregelingen van ABP. ABP besteedt de uitvoering van de pensioenregelingen van ABP uit aan APG. U levert daarom de gegevens (standen) als beschreven in deze handleiding aan APG.

### 2. Waarom levert u gegevens?

Iedere loonperiode betaalt u salaris aan uw werknemer of keert u een werkloosheids- of ontslaguitkering uit aan uw ex-werknemer. Op grond van dit salaris of deze uitkering bouwt uw (ex-)werknemer pensioen op bij ABP.

Als werkgever bent u er voor verantwoordelijk dat u de gegevens (standen) tijdig, juist en volledig levert. APG zorgt dan voor tijdige en volledige verwerking van de gegevens in de administratie.

De gegevens (standen) die u levert zijn nodig om ABP in staat te stellen voor de ABP-deelnemer een juiste (pensioen)opbouw te registreren. Maar ook om de verschuldigde pensioenpremies vast te kunnen stellen en tijdig de premies te kunnen incasseren. En daarnaast om aan de deelnemers tijdig een Uniform Pensioenoverzicht (UPO) te kunnen toesturen.

### 3. Voor welke pensioenregelingen levert u gegevens?

De gegevens (standen) die u levert, zijn nodig voor de pensioenregeling van:

- de Stichting Pensioenfonds ABP (ABP) en
- de Stichting fonds vrijwillig vervroegd uitreden overheidspersoneel (VUT-fonds).<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Het VUT-fonds liquideerde per 31-12-2015.

Daarnaast levert u, voor zover deze op uw werknemers van toepassing is, gegevens aan voor de Regeling verhoogd nabestaandenpensioen politie.

### 4. Welke gegevens levert u aan?

Voor alle lopende deelnemerschappen levert u alle gegevens voor zover deze relevant zijn voor de pensioenopbouw van de deelnemer. Alle gegevens die u aanlevert, moeten volledig en juist zijn.

## 5. Systematiek

### 5.1. Standensystematiek

ABP werkt met een standensystematiek. ABP stelt daarbij per periode van 1 maand, op basis van de aangeleverde gegevens, per stand, de pensioenopbouw en de daarvoor verschuldigde premies vast.

### 5.2. Kortere termijnen

Betaalt u uw werknemers in kortere termijnen uit, bijvoorbeeld per week of per dag, wacht dan tot de periode voorbij is en lever de gegevens over de afgelopen periode getotaliseerd in één keer aan.



## 6. Wanneer levert u gegevens?

### 6.1. Informatieverplichting

Op grond van de Pensioenwet dient ABP nieuwe deelnemers binnen 3 maanden te informeren over hun deelneming in de pensioenregeling van ABP. In de brief die uw werknemer hiertoe ontvangt, staat belangrijke informatie over de pensioenregeling en de keuzes die zij kunnen maken, maar ook over de risico's die zij kunnen lopen.

ABP kan uw werknemer alleen tijdig informeren als u de nieuwe werknemer en de overige voor de pensioenopbouw benodigde gegevens op tijd bij ABP aanlevert. Het is daarom belangrijk dat u ABP op tijd voorziet van de benodigde gegevens.

### 6.2. Aanlevertermijn

U dient een nieuwe werknemer zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk aan het eind van de maand volgend op de datum van indiensttreding, bij ABP aan te melden.

Vervolgens verstrekt u de gegevens maandelijks, maar uiterlijk op de 5<sup>e</sup> werkdag van de maand volgend op de maand van verloning.

### 6.3. Rappel- en herinnertermijnen

Om u te blijven herinneren aan het belang dat u tijdig alle voor de pensioenopbouw benodigde gegevens aanlevert, stuurt ABP u periodiek een herinnering voor zolang u de benodigde gegevens nog niet, nog niet volledig of nog niet helemaal juist aanlevert.

Na 5 dagen volgend op de maand van verloning ontvangt u van ABP ter herinnering een e-mail.

Na 14 dagen ontvangt u vervolgens een tweede e-mail. Nogmaals na 14 dagen, na de tweede e-mail, nemen wij telefonisch contact met u op. Als u de gegevens nog altijd niet aanlevert, dan stuurt ABP u 7 dagen later een aangetekende brief.

#### 6.3.1. Rappeltermijnen

Als u de voor de pensioenopbouw benodigde gegevens niet of niet volledig aanlevert, rappelleert ABP u hieromtrent. In bijlage 1 vindt u een tijdschema met de rappeltermijnen.

#### 6.3.2. Herinnertermijnen

Het kan voorkomen dat u de voor de pensioenopbouw benodigde gegevens niet helemaal correct aanlevert. In PRINS ontstaan dan verwerkbare signalen. Als u die signalen niet tijdig oplost, herinnert ABP u hieraan. In bijlage 2 vindt u een tijdschema met de herinnertermijnen.

## 6.4. Ambtshalve vaststelling

### 6.4.1. ABP stelt zelf de levering vast

Als u de benodigde gegevens ook na afloop van deze rappeltermijnen en de aangetekende brief niet aanlevert, dan stelt ABP 14 dagen na de aangetekende brief de ontbrekende gegevens ambtshalve vast. ABP stelt dan zelf de gegevensaanlevering vast op basis van de gegevens die bij ABP bekend zijn. Tevens informeert ABP dan uw deelnemers over de te late aanlevering.

### 6.4.2. U blijft verantwoordelijk

Dat ABP de gegevens ambtshalve voor u vaststelt, ontslaat u niet van uw verplichting om zelf alsnog aangifte te doen van de juiste gegevens. U blijft hiervoor zelf verantwoordelijk.

## **6.5. ABP brengt kosten bij u in rekening bij te late gegevensaanlevering**

Vanaf het moment dat ABP u de aangetekende brief stuurt, maakt ABP extra kosten. Dit zijn, onder andere, uitvoerings-, communicatie- en systeemkosten.

Tot 1 mei 2014 berekende ABP deze kosten niet aan u door. Vanaf 1 mei 2014 brengt ABP deze extra kosten mogelijk wel bij u in rekening. Uiteraard alleen als de te late gegevensaanlevering aan u te wijten is.

Hoe hoog deze kosten zijn, hangt af van het aantal inkomstenverhoudingen dat u te laat aanlevert. Meer informatie hierover vindt u op [www.abp.nl](http://www.abp.nl).

## **7. Tussentijdse wijzigingen in uw personeelsbestand**

Het kan gebeuren dat zich een wijziging voordoet in uw personeelsbestand. Een werknemer kan bijvoorbeeld korter of langer gaan werken. Een werknemer kan ook met pensioen gaan of het kan zijn dat u een werknemer in dienst neemt. Deze wijzigingen voert u door in uw salarisadministratie. U geeft de nieuwe standen echter pas aan ABP door bij uw eerstvolgende levering voor de volgende loonperiode aan ABP. Tussentijds levert u deze standen dus niet.

## **8. Gegevens opnieuw inzenden**

Soms kan ABP een inzending technisch of inhoudelijk niet verwerken. In dit geval ontvangt u automatisch een bericht per e-mail. Uit dit bericht kunt u afleiden dat het bestand dat u aanleverde een technische of inhoudelijke fout bevat. In het Selfservice Werkgevers Portaal (SWP) leest u om welke fout het gaat.

## **9. U stapt over op een andere dienstverlener of salarissysteem**

### **9.1.1. Geef dit tijdig door**

Als u verandert van dienstverlener of van salarissysteem, geef dit dan tijdig – dat wil zeggen uiterlijk 3 maanden vóór de ingangsdatum van de wijziging – aan ons door. U kunt hiervoor contact opnemen met de relatiebeheerders van ABP voor de gegevensverwerking. Zij vertellen u dan wat u verder moet doen.

### **9.1.2. Informeer ook de ABP Werkgeversadministratie!**

Bovendien dient u bij zo'n overstap altijd de ABP werkgeversadministratie te informeren. Dit kan door middel van het formulier "[Mutatie Werkgeversadministratie](#)" op de internetpagina van ABP.

## Levering Premie en Gegevens (LPG)

### 1. Aanleveren via een LPG-bestand

De gegevens die ABP nodig heeft voor de pensioenopbouw van uw werknemer kunt u aanleveren via een LPG-bestand. Dit is een gegevensbestand in XML-formaat dat alle door ABP benodigde gegevens bevat.

### 2. Op welke manier kunt u het LPG-bestand aanmaken?

U kunt het LPG-bestand voor ABP aanmaken door middel van:

- a. loonsoftware, en/of
- b. het Selfservice Werkgevers Portaal (SWP)

### 3. Op welke manier kunt u het LPG-bestand aanleveren?

Het aanleveren van een LPG kan via:

- a. een beveiligde internet verbinding, Managed File Transfer (MFT) kanaal,<sup>1</sup> of
- b. SWP.<sup>2</sup>

Let op, u mag maar voor één van beide methoden kiezen. Uw keuze staat vervolgens gedurende het gehele kalenderjaar vast.

<sup>1</sup> Details over LPG en het aanleveren van het bestand via MFT vindt u in het document 'Levering Premie en Gegevens (LPG)'. Meer uitleg over de wijze hoe u bestanden aanlevert, vindt u in de bijlage "APG koppelvlak specificaties" van voormeld document.

<sup>2</sup> Let wel, dit heeft alleen betrekking op bestanden die zijn aangemaakt in SWP.

## 4. Aanleveren via SWP

### 4.1. Aanleveren van gegevens

De gegevens die ABP nodig heeft voor de pensioenopbouw van uw werknemer kunt u zelf aanmaken en aanleveren via SWP. Voor het aanleveren van het LPG-bestand dat u aanmaakte met uw salarissoftware, leidt SWP u door naar het MFT-kanaal.

### 4.2. Verwerkingsstatus

In SWP kunt u aan de verwerkingsstatussen zien in hoeverre ABP uw gegevens kan verwerken. In SWP kunt u ook de kwaliteit van de gegevens, die u aanleverde, zien. Indien nodig kunt u dan uw gegevens herstellen en (deels) opnieuw aanleveren.

### 4.3. Correcties

Voor het maken van correcties kunt u te allen tijde gebruik maken van SWP, ook al koos u ervoor om uw gegevens via loonsoftware in te zenden.

Wanneer u een wijziging wilt aanbrengen in de reeds bekende gegevens kunt u dat immers doen door met SWP voor de betreffende werknemers en tijdvakken een nieuwe levering in te dienen met de volledige juiste stand. Let op, een nieuwe levering vervangt altijd de gegevens die bij ons bekend waren vóórdát u de nieuwe levering indiende.

#### **4.4. Correspondentie**

In SWP ziet u ook alle correspondentie met ABP die betrekking heeft op de gegevensaanlevering.

#### **4.5. Toegang tot SWP**

Om SWP te kunnen gebruiken, krijgt u van Relatiebeheer een inlognaam en wachtwoord. Als u deze nog niet hebt of u kunt niet inloggen, neemt u dan gerust zelf met hen contact op.

#### **4.6. Meer informatie over SWP**

Een uitgebreide handleiding voor het gebruik van SWP vindt u terug in SWP zelf.

## Betaling van de premies

### 1. Geen premienota

De premies betaalt u per premiesoort op het bankrekeningnummer van ABP. Dit betekent dat u mogelijk meerdere betalingen per maand moet verrichten. De premieafdracht moet plaats vinden uiterlijk op het einde van de maand volgend op de uitbetalingstermijn. Omdat ABP werkt met een aangiftesystematiek, ontvangt u geen factuur inzake de verschuldigde premies.

#### 1.1. Overzicht benaming premiesoorten LPG

Premiesoort	Benaming Levering Premie en Gegevens
<b>Vanaf 01-01-2016</b>	
OPNP:	Ouderdomspensioen / nabestaandenpensioen Collectief (OPNP)
Individueel bijsparen OPNP	Ouderdomspensioen / nabestaandenpensioen Individueel (OPNP-I)
ABP ArbeidsongeschiktheidsPensioen (AAOP)	ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen (AAOP)
Inkoop voorwaardelijk pensioen	Overgangspremie VPL
<b>Tot en met 31-12-2015</b>	
VUT Prepensioen Levensloop (VPL)	Overgangspremie VPL

### 2. Wettelijke rente

Als u de verschuldigde premie te laat afdraagt, brengt ABP u wettelijke rente (voor niet-handelstransacties; artikel 6:119 BW) in rekening. Dit gebeurt ook als u correcties inzendt over eerdere periodes en jaren die leiden tot navordering van premies.

### 3. Overzicht met rekeningnummers en betaalkenmerken

Fonds	Soort premie	Rekeningnummer	BIC	Betaalkenmerk
<b>Vanaf 01-01-2016</b>				
ABP	OPNP (incl. verplichte premie Anw-compensatie)	NL93 ABNA 0609 8993 84	ABNANL2A	werkgeversnr. DEeejjmm  Bij correcties:  werkgeversnr. DLeeejjmm
ABP	Individueel bijsparen OPNP	NL93 ABNA 0609 8993 84	ABNANL2A	werkgeversnr. DUeejjmm  Bij correcties:  werkgeversnr. DVeejjmm
ABP	ABP Arbeidsongeschiktheids- Pensioen (AAOP)	NL93 ABNA 0609 8993 84	ABNANL2A	werkgeversnr. HGeejjmm  Bij correcties:  werkgeversnr. HHeeejjmm
ABP	Inkoop voorwaardelijk pensioen	NL93 ABNA 0609 8993 84	ABNANL2A	werkgeversnr. Pleejjmm  Bij correcties:  werkgeversnr. . PVejjmm

#### 4. Omschrijving betaalopdracht

Bij de betaalbaarstelling van de premies dient u als omschrijving op te nemen de gegevens, zoals deze – als voorbeeld – onderstaand zijn weergegeven. Betalingen van premies met een omschrijving die niet voldoet aan de voorwaarden, kan ABP niet automatisch verwerken. Het gevolg is dat ABP contact met u moet opnemen voor het verkrijgen van nadere informatie.

#### 5. Voorbeeld omschrijving (16 posities):

2	0	1	6	2	0	0		H	K	2	0	1	5	0	1
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16

#### 6. Toelichting

- Werkgeversnummer (positie 1-7) : dit is het nummer waaronder u de gegevens aanlevert en de premies afdraagt; in het voorbeeld is dit de '2016200'
- Spatie (positie 8) : deze positie is altijd blanco
- Betaalkenmerk (positie 9-10) : dit is het betaalkenmerk; in het voorbeeld is dit de 'HK'
- Periode (positie 11-16) : dit is de aanleverperiode (eejjmm), waarop de betaalopdracht betrekking heeft in het voorbeeld is dit de '201501'.

Belangrijk is dat, behoudens waar dit uitdrukkelijk anders is vermeld, u iedere premie afzonderlijk overmaakt.

#### 7. Restitutie(verzoek)

Premies die u teveel of ten onrechte betaalde, kunt u terugvragen. Hiervoor kunt u een verzoek tot restitutie indienen. Dit verzoek kunt u indienen door middel van een daartoe bestemd formulier. Dit formulier vindt u op [www.abp.nl](http://www.abp.nl).

#### 8. Gegevens vóór 1-1-2013 (TWK)

Wilt u voor ABP gegevens aanleveren of wijzigen die betrekking hebben op perioden vóór 1-1-2013? Dan kunt u deze niet aanleveren via PRINS of het WerkgeversPortaal. Deze gegevens kunt u wel via Excel aan ons doorgeven.

Het daarvoor benodigd Excel bestand en handleiding vindt u op [pensioenaangifte.apg.nl](http://pensioenaangifte.apg.nl).

#### 9. Contact

##### 9.1. Vragen?

Hebt u vragen inzake de premie- en gegevensaanlevering? Dan kunt u contact opnemen met de relatiebeheerders van ABP.

##### 9.2. Vragen over TWK-mutaties, SWP of MFT

ABP FrontOffice Incasso  
 Telefoon: 045 – 579 80 02  
 E-mail: [frontoffice-inc@abp.nl](mailto:frontoffice-inc@abp.nl)

### 9.3. Vragen over de gegevensverwerking

Afdeling ABP Gegevensverwerking

Telefoon: 045 – 579 75 54, 045 – 579 70 80, 045 – 579 24 56, 045 – 579 29 28, 045 – 579 73 46 en 045 – 579 33 34

E-mail: [gegevensverwerking@abp.nl](mailto:gegevensverwerking@abp.nl)

### 9.4. Vragen over de premiebetaling

Afdeling ABP Premie Incasso

Telefoon: 045 – 579 70 74

E-mail: [premie-incasso@abp.nl](mailto:premie-incasso@abp.nl)

### 9.5. Vragen over de werkgeversadministratie

Afdeling Werkgeversadministratie

Telefoon: 045 – 579 81 61

E-mail: [werkgeversadministratie@abp.nl](mailto:werkgeversadministratie@abp.nl)

### 9.6. Alle telefoonnummers op een rijtje

ABP Front Office Incasso: 045 – 579 80 02

ABP Premie Incasso: 045 – 579 70 74

ABP Relatiebeheer Incasso: 045 – 579 75 54, 045 – 579 70 80, 045 – 579 24 56, 045 – 579 29 28, 045 – 579 73 46 en 045 – 579 33 34

ABP Werkgeversadministratie: 045 – 579 81 61

### 9.7. Contactadres

Postbus 4805

6401 JL Heerlen

### 9.8. Internetpagina ABP

De internetpagina van ABP vindt u op <http://www.abp.nl/>.



# Hoofdstuk B

## Gebeurtenissen

---

## Wat levert u aan?

### 1. Iedere maand gegevens

#### 1.1. Elke maand gegevens

Voor de pensioenopbouw van uw (ex-)werknemer heeft ABP van u gegevens nodig. Deze gegevens moet u elke maand aanleveren. Ook als er niets wijzigt ten aanzien van het deelnemerschap van uw (ex-)werknemer.

#### 1.2. Welke gegevens?

Welke gegevens u moet aanleveren, vindt u in het document “Levering Premie en Gegevens APG”. Om u alvast op weg te helpen, treft u hierna voor een aantal van deze gegevens een korte uitleg aan.

##### 1.2.1. Inkomstenverhouding

###### 1.2.1.1. Algemeen

Eén van de gegevens die u moet aanleveren, is de inkomstenverhouding. De inkomstenverhouding is de systeemtechnische term voor de relatie die u met uw (ex-) werknemer hebt. Dat kan een dienstbetrekking zijn, maar ook het gegeven dat u aan uw ex-werknemer een ontslaguitkering betaalt.

###### 1.2.1.2. Verbijzondering inkomstenverhouding

Binnen de inkomstenverhouding die u met uw werknemer hebt, kan sprake zijn van uiteenlopende situaties. Uw werknemer kan met onbetaald verlof zijn. Ook kan uw ex-werknemer een ontslaguitkering van de werkgever ontvangen. Of uw werknemer is misschien met levensloopverlof. In de rubriek “Verbijzondering inkomstenverhouding” laat u dit ABP weten.

##### 1.2.2. Pensioen/verzekering verhouding

###### 1.2.2.1. Algemeen

De pensioen/verzekering verhouding is de systeemtechnische term voor het deelnemerschap dat uw (ex-)werknemer bij ABP heeft. Uw (ex-)werknemer kan (per inkomstenverhouding) meerdere pensioen/verzekering verhoudingen hebben.

###### 1.2.2.2. Productkeuze

Door middel van de productkeuze geeft u aan welk product uw (ex-)werknemer deelneemt. U kunt hierbij bijvoorbeeld denken aan de producten OPNP (ouderdoms- en nabestaandenpensioen), OPNP-I (vrijwillig ouderdoms- en nabestaandenpensioen), AAOP (ABP arbeidsongeschiktheidspensioen) en VPL (VUT, prepensioen en levensloop).

###### 1.2.2.3. Productvariant

Met de productvariant maakt u duidelijk welke van de mogelijkheden binnen het product uw (ex-)werknemer gebruik maakt. Voor OPNP-I kan uw ex-werknemer er bijvoorbeeld voor kiezen om gedurende de ontslaguitkering vrijwillig 25% of 50% extra pensioen op te bouwen.

##### 1.2.3. Productloon (pensioengevend inkomen)

Productloon is de systeemtechnische term voor het jaarloon van uw (ex-)werknemer. Het productloon hebt u nodig om de premiegrondslag en het premiebedrag te berekenen. Daarnaast heeft ABP het productloon ook nodig om de pensioengrondslag van uw (ex-)werknemer te berekenen.

#### **1.2.4. Deeltijdfactor**

Met behulp van de deeltijdfactor laat u ABP weten wat de (contractuele) omvang van de dienstverhouding is ten opzichte van een vergelijkbare voltijd dienstverhouding.

#### **1.2.5. Code meetelling**

Door middel van de code meetelling geeft u aan of de pensioengeldige tijd van uw (ex-)werknemer voor de pensioenopbouw moet meetellen. U kunt alleen voor “ja” of “nee” kiezen.

#### **1.2.6. Meetellingswaarde**

Als de diensttijd van uw (ex-)werknemer moet meetellen voor de pensioenopbouw, geeft u met behulp van de meetellingswaarde aan in hoeverre deze moet meetellen. De waarde varieert tussen “0” en “100”, afhankelijk van de situatie. Voor sommige situaties geldt een vaste meetellingswaarde. Voor de pensioenopbouw tijdens een werkloosheidsuitkering geldt bijvoorbeeld de waarde “37,50”.

### **2. Doorsnee- of individuele premie?**

#### **2.1. Verplichte pensioenopbouw**

Tijdens de verplichte pensioenopbouw draagt u voor uw werknemer die deelneemt in de ABP pensioenregeling de doorsneepremie af totdat uw werknemer niet langer verplicht deelneemt.

#### **2.2. Vrijwillige pensioenopbouw**

##### **2.2.1. Bij indiensttreding na de AOW-leeftijd**

Voor de vrijwillige pensioenopbouw na de pensioenleeftijd stelt ABP de premie vast. Deze premie komt volledig voor rekening van uw werknemer.

##### **2.2.2. Na afloop van de deelneming**

Voor de vrijwillige pensioenopbouw gedurende maximaal 5 jaar na het einde van de dienstbetrekking betaalt uw ex-werknemer de premie tot maximaal 5 jaar na de AOW-leeftijd.

##### **2.2.3. Tijdens werkloosheids- of ontslaguitkering**

Voor de aanvullende pensioenopbouw betaalt uw ex-werknemer premie zolang hij/zij recht heeft op de werkloosheids- of ontslaguitkering en hij/zij ervoor kiest om vrijwillige pensioen op te bouwen.

## Wat moet ik doen bij?

### 1. U neemt een werknemer in dienst

#### 1.1. Welke gegevens levert u aan?

##### 1.1.1. Jonger dan de AOW-leeftijd

Zodra u iemand in dienst neemt bouwt deze pensioen op bij ABP.

Daarom moet u op dat moment alle voor de pensioenopbouw van belang zijnde gegevens aan ABP doorgeven. Dit zijn de persoonsgegevens van uw nieuwe werknemer en alle andere gegevens met betrekking tot het dienstverband. U levert al deze gegevens maandelijks (in standen) aan zolang uw werknemer deelnemer is bij ABP.

##### 1.1.2. Ouder dan de AOW-leeftijd

Als uw werknemer op het moment van indiensttreding al ouder is dan de pensioengerechtigde leeftijd, bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet (AOW-leeftijd), dan hoeft u hem of haar niet aan te melden, tenzij uw werknemer vrijwillig pensioen wil opbouwen bij ABP.

#### 1.2. Welke premies betaalt u?

U betaalt vanaf het begin dat uw werknemer deelneemt de ouderdomspensioen-, nabestaandenpensioen- en Anw-compensatiepremie. Daarnaast betaalt u de AAOP-premie en de premie inkoop voorwaardelijk pensioen.

### 2. Uw werknemer treedt uit dienst

#### 2.1. Reden uitdiensttreding

Als en zodra uw een werknemer, die aan de pensioenregeling van ABP deelneemt, uit dienst treedt, moet u dit doorgeven aan ABP.

Het is tevens van belang dat u aan ABP de reden van de beëindiging van de arbeidsverhouding doorgeeft. Namelijk, of uw werknemer al dan niet wegens arbeidsongeschiktheid uit dienst trad.

#### 2.2. Einde van de deelneming

De deelneming in de pensioenregeling stopt op de eerste dag na de datum van afmelding.

#### 2.3. Datum afmelding deelneming

Voor de juiste administratieve verwerking van de pensioenopbouw van uw deelnemer is het van belang dat u uw deelnemer op de juiste datum afmeldt. Dit is de dag van de laatste werkdag. Het systeem PRINS maakt immers gebruik van een "tot en met" datum.

Bijvoorbeeld, als uw werknemer tot en met 31 mei werkzaam is dan meldt u uw werknemer af per de datum 31 mei.

### 3. De werknemer of uitkeringsgerechtigde komt te overlijden

#### 3.1. Beëindiging deelneming

Als de werknemer of uitkeringsgerechtigde komt te overlijden moet u de deelneming beëindigen.

#### 3.2. Einde van de deelneming

De deelneming in de pensioenregeling stopt op de dag volgend op de dag van overlijden.

### 3.3. Datum afmelding deelneming

Net als bij uitdiensttreding meldt u uw werknemer ook in deze situatie af op de dag ná de laatste werkdag.

## 4. Dubbele pensioenopbouw wegens tijdelijk dienstverband als militair

### 4.1. Situatie

Uw werknemer treedt tijdelijk, als militair, in dienst bij werkgever Defensie. Tegelijkertijd blijft de burger dienstverhouding bij u ook in stand.

### 4.2. Twee dienstverhoudingen

Door de indiensttreding bij Defensie heeft de werknemer twee dienstverhoudingen terwijl de werknemer enkel vanuit de dienstverhouding bij Defensie bezoldigd wordt. Het gevolg hiervan is dat de werknemer, gedurende het dienstverband als militair, (ook) pensioen opbouwt in de pensioenregeling van werkgever Defensie.

### 4.3. Toepassing salderingsmethode

U dient in deze situatie de salderingsmethode toe te passen. Zie hiertoe de uitleg in paragraaf 14.2 en de rekenvoorbeelden in deze Handleiding.

## 5. Uw (ex)werknemer ontvangt een werkloosheids- of ontslaguitkering

### 5.1. Verplichte pensioenopbouw

#### 5.1.1. Pensioenopbouw loopt door

Als uw werknemer uit dienst gaat en werkloos wordt, heeft hij of zij mogelijk recht op een “ontslaguitkering” of een “werkloosheidsuitkering”. In dat geval loopt zijn of haar pensioenopbouw na de uitdiensttreding door zolang uw ex-werknemer recht heeft op de werkloosheids- of ontslaguitkering.

#### 5.1.2. Vanaf 1 januari 2015 ook na de 62-jarige leeftijd

##### 5.1.2.1. Pensioenopbouw loopt door na de 62-jarige leeftijd

Tot en met 31 december 2014 bouwde uw ex-werknemer pensioen op tot de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij/zij de 62-jarige leeftijd bereikt.

Voor deelnemers die vóór 1 januari 2015 al ouder dan 62 jaar werden én na 31 december 2014 nog altijd een werkloosheids- of ontslaguitkering ontvangen, moet u opnieuw premiegrondslagen en premiebedragen aanleveren.

**Let op**, echter wel pas vanaf 1 januari 2015, dus niet met terugwerkende kracht!

Dat houdt in, dat u bij de aanlevering de code meetelling “nee” verandert in “ja” en de deeltijdfactor van de betrekking waaruit het ontslag plaats vond, meegeeft, in plaats van “0”.

##### 5.1.2.2. Pensioenopbouw stopt na de 62-jarige leeftijd

Gewezen werknemers die uit hoofde van een op 31 december 2014 bestaande regeling recht hebben op een ontslaguitkering in verbande met functioneel leeftijdsontslag of een uitkering op basis van een bezwarende functie, zijn wel nog slechts deelnemer tot 62 jaar. Voor hen draagt u dus ook maar tot de 62-jarige leeftijd premies af.

## 5.2. Definitie

### 5.2.1. Ontslaguitkering

Van een ontslaguitkering is sprake als uw ex-werknemer recht heeft op een wachtgelduitkering, een uitkering in verband met functioneel leeftijdsontslag of een VUT-uitkering.

Ook is sprake van een ontslaguitkering als uw ex-werknemer recht heeft op een andere soort periodieke uitkering welke u als werkgever vanwege de onvrijwillige werkloosheid van uw ex-werknemer toekent.

### 5.2.2. Werkloosheidsuitkering

Van een werkloosheidsuitkering is sprake als uw ex-werknemer vanwege de uitdiensttreding recht heeft op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) of op grond van buitenlandse wetgeving. Hierbij geldt het uitgangspunt dat de uitkering het karakter heeft van een werkloosheidsuitkering.

Ook is sprake van een werkloosheidsuitkering als uw ex-werknemer recht heeft op een aanvulling of een uitkering in aansluiting op deze WW-uitkering.

## 5.3. Hoogte pensioenopbouw

### 5.3.1. Ontslaguitkering

Zolang uw ex-werknemer een ontslaguitkering ontvangt, bouwt hij of zij voor 50% pensioen op

### 5.3.2. Werkloosheidsuitkering

#### 5.3.2.1. Vanaf 1 januari 2007

Zolang uw ex-werknemer een werkloosheidsuitkering ontvangt, bouwt hij of zij voor 37,5% (drie achtste) pensioen op. Het maakt daarbij niet uit wanneer de werkloosheidsuitkering in ging. Voor de premieberekening moet u daarom rekening houden met een meetellingswaarde van 37,5%.

#### 5.3.2.2. Tot 1 januari 2007

Ging de werkloosheidsuitkering van uw ex-werknemer vóór 1 januari 2007 in? Dan bouwde uw ex-werknemer tot 1 januari 2007 50% op. Vanaf 1 januari 2007 ging zijn/haar pensioenopbouw omlaag naar 37,5%.

#### *Achtergrond:*

Tot 1 januari 2007 was uw ex-werknemer tijdens de pensioenopbouw wegens de werkloosheidsuitkering 25% van de premie verschuldigd. Omdat het voor werkgevers praktisch onmogelijk was om deze premie te verhalen, besloten de sociale partners op 1 januari 2005 om dan maar de pensioenopbouw met 25% te verlagen van 50% naar 37,5%. Op 1 januari 2007 trad dit besluit in werking.

## 5.4. Welke gegevens levert u aan?

### 5.4.1. Tijdens ontslaguitkering

De gegevens die ABP, voor een juiste registratie van de pensioenopbouw en de vaststelling van de premie, nodig heeft, moet u aanleveren zolang uw ex-werknemer de ontslaguitkering ontvangt. Als u de ontslaguitkering beëindigt, moet u dit kenbaar maken aan ABP. U moet dan het deelnemerschap van uw ex-werknemer beëindigen. Het einde van het deelnemerschap is de eerste dag waarop hij of zij niet langer deelneemt aan de pensioenregeling van ABP.

## 5.4.2. Tijdens werkloosheidsuitkering

### 5.4.2.1. Aanlevering door UWV

De gegevens die ABP, voor een juiste registratie van de pensioenopbouw en de vaststelling van de premie, nodig heeft, ontvangt ABP van het UWV. Die hoeft u dus niet aan te leveren. In elk geval niet totdat de wettelijke werkloosheidsuitkering door het UWV stopt. UWV levert echter niet in alle gevallen aan.

### 5.4.2.2. Aanlevering door vrijwillig aangesloten werkgever

Ook voor deelnemers die werkzaam waren bij een werkgever die vrijwillig is aangesloten bij ABP ontvangt ABP vanaf 1 juli 2015 deze gegevens. De werkgever die vrijwillig is aangesloten, moet ABP dus wel voorzien van de gegevens die nodig zijn voor de juiste registratie van de pensioenopbouw en de vaststelling van de premie van vóór 1 juli 2015.

### 5.4.2.3. Aanlevering gegevens door werkgever

Als uw ex-werknemer vanaf dat moment van de werkgever een (aansluitende) werkloosheidsuitkering ontvangt, moet u vervolgens de gegevens aanleveren die ABP voor de pensioenopbouw nodig heeft. Als u de werkloosheidsuitkering beëindigt, moet u dit kenbaar maken aan ABP. U moet dan het deelnemerschap van uw ex-werknemer beëindigen. Het einde van het deelnemerschap is de eerste dag waarop hij of zij niet langer deelneemt aan de pensioenregeling van ABP.

## 5.5. Welke premies levert u aan?

### 5.5.1. Tijdens ontslag- of werkloosheidsuitkering

Voor de pensioenopbouw van uw (ex-)werknemer tijdens een ontslag- of werkloosheidsuitkering levert u dezelfde premies aan als voor uw werknemer die geen ontslag- of werkloosheidsuitkering ontvangt. Echter, omdat hij of zij niet meer bij u in dienst is, hoeft u geen premie inkoop voorwaardelijk pensioen meer af te dragen.

### 5.5.2. Tijdens werkloosheidsuitkering

Daarnaast geldt dat u de AAOP-premie maar voor 75% hoeft af te dragen als uw (ex-)werknemer een werkloosheidsuitkering ontvangt. Voor uw (ex-)werknemer die een ontslaguitkering ontvangt, draagt u de volledige AAOP-premie af.

### 5.5.3. Samenloop met arbeidsongeschiktheidsuitkering

Ontvangt uw (ex-)werknemer naast de ontslag- of werkloosheidsuitkering ook een arbeidsongeschiktheidsuitkering? Dan neemt ABP een deel van de ouderdomspensioen-, nabestaandenpensioen- en Anw-compensatie premie voor haar rekening.

## 6. Uw (ex-)werknemer werkt tijdens de werkloosheids- of ontslaguitkering

### 6.1. Deeltijdfactor verminderen

Als uw (ex-)werknemer met een ontslag- of werkloosheidsuitkering weer (meer) gaat werken, heeft dit gevolgen voor de pensioenopbouw. In dat geval moet u de deeltijdfactor verminderen. U levert de nieuwe deeltijdfactor dan aan per de datum van de wijziging.

#### 6.1.1.1. Bij een andere werkgever

Als uw ex-werknemer, die een ontslaguitkering ontvangt, bij een andere werkgever gaat werken, die ook bij ABP is aangesloten, dan moet u de deeltijdfactor verminderen met de deeltijdfactor uit de andere dienstverhouding. Ontvangt uw werknemer een werkloosheidsuitkering dan wijzigt de deeltijdfactor naar de mate waarin uw werknemer recht houdt op de werkloosheidsuitkering.

### 6.1.1.2. Meer uren werken

Werkt uw werknemer, die een ontslaguitkering ontvangt, wel nog bij u en gaat hij of zij, op basis van een nieuwe arbeidsovereenkomst, vervolgens opnieuw meer werken? In dat geval moet u de deeltijdfactor verminderen met de verhoging van de deeltijdfactor in de al bestaande dienstverhouding. Ontvangt uw werknemer een werkloosheidsuitkering dan wijzigt de deeltijdfactor naar de mate waarin uw werknemer recht houdt op de werkloosheidsuitkering.

### 6.2. Tijdelijk weer (meer) werken

Als u al van tevoren weet dat uw werknemer voor een bepaalde periode weer (meer) gaat werken, dan kunt u ook de einddatum voor de nieuwe deeltijdfactor al door geven.

## 7. Uw werknemer ontvangt tijdelijk minder/geen inkomen

### 7.1. Uw werknemer wordt ziek

Als een werknemer ziek wordt, ontvangt hij of zij mogelijk minder of zelfs geen inkomen. Ook kan het zijn dat hij of zij hierdoor minder gaat werken. Echter, zolang de dienstbetrekking van uw werknemer niet wijzigt, blijft de pensioenopbouw van uw werknemer ongewijzigd in stand.

### 7.2. Wegens persoonlijke omstandigheden

Ook als uw werknemer wegens een andere hem of haar persoonlijk betreffende omstandigheid minder of zelfs geen inkomen ontvangt, blijft de pensioenopbouw van uw werknemer ongewijzigd in stand. Uiteraard mits de dienstbetrekking van uw werknemer niet wijzigt.

## 8. Uw werknemer krijgt een salarisverhoging met terugwerkende kracht

### 8.1. Het beleid vanaf 2 januari 2017

Vanaf 2 januari 2017 is een salarisverhoging met terugwerkende kracht tot op of over de jaargrens van enig jaar heen pensioengevend in het daaropvolgende jaar. Het gaat daarbij om de gehele salarisverhoging op jaarbasis.

ABP verlaat hiermee, alleen voor salarisverhogingen met terugwerkende kracht, het systeem van variabele toelagen.

Werkt de salarisverhoging met terugwerkende kracht over meerdere jaargrenzen heen? Dan tellen alle salarisverhogingen telkens over het gehele jaar, mee voor de jaren waarin de salarisverhoging met terugwerkende kracht tot op of over de jaargrens terugwerkt.

Een salarisverhoging zonder terugwerkende kracht of met terugwerkende kracht die niet tot op of tot over de jaargrens reikt, is niet pensioengevend. Deze zou immers ook bij tijdig doorvoeren niet in het peildatuminkomen tot uitdrukking zijn gekomen.

### 8.2. Extra rekenvoorbeelden

In de rekenvoorbeelden 9a tot en met 9f, achterin deze handleiding, treft u voor verschillende mogelijke situaties een nadere uitleg aan over hoe u om dient te gaan met de salarisverhoging.

#### 8.2.1. Uitgangspunten

##### 8.2.1.1. Definitie salarisverhoging

Onder een “salarisverhoging”, die pensioengevend is in het volgend kalenderjaar, verstaat ABP: alle wijzigingen, gedurende het jaar, ten opzichte van het peildatuminkomen van het betreffende kalenderjaar. De idee achter de salarisverhoging met terugwerkende kracht naar 1 januari is immers verhoging van het peildatuminkomen.



### 8.2.1.2. Meerdere salarisverhogingen gedurende het jaar

U berekent de salarisverhoging, als bedoeld in deze paragraaf, alleen over het peildatuminkomen van 1 januari (of de latere datum van begin deelneming). Als u gedurende de periode van terugwerkende kracht per 1 januari het inkomen van uw werknemer al eens verhoogde berekent u de salarisverhoging dus niet over deze verhoogde maandinkomens.

### 8.2.1.3. Bedrag salarisverhoging

Om tot het bedrag van de salarisverhoging te komen, vermenigvuldigt u per maand het bedrag aan salarisverhoging met de in die maand, al dan niet met terugwerkende kracht, geldende deeltijdfactor. Vervolgens telt u alle maandbedragen bij elkaar op.

Naast voormelde methode is het ook mogelijk om de salarisverhogingen per maand te berekenen zonder vermenigvuldiging met de deeltijdfactor. Vervolgens telt u alle maandbedragen bij elkaar op en vermenigvuldigt u de uitkomst met een over het kalenderjaar gemiddelde deeltijdfactor.

## 8.2. Omrekening salarisverhoging in peildatuminkomen volgend jaar

Voor de berekening van het peildatuminkomen dient u de inkomensbestanddelen om te rekenen met behulp van de deeltijdfactor. Ook het bedrag aan salarisverhoging dient u om te rekenen. Dit doet u met behulp van de deeltijdfactor die geldt in de maand waarin u het peildatuminkomen vaststelt. Bij een salarisverhoging met terugwerkende kracht is dat de maand januari volgend op het jaar waarin de salarisverhoging met terugwerkende kracht plaatsvindt.

### 8.2.3. Voorbeelden

#### Voorbeeld 1

#### **Salarisverhoging in 2017 met terugwerkende kracht naar 1 december 2016**

Peildatuminkomen januari 2017 = € 60.000 bruto per jaar (= € 5.000 per maand).

Het voltijd maandsalaris van betrokkene wordt per 1 juni 2017 met terugwerkende kracht naar 1 december 2016 verhoogd naar € 5.040. Per 1 januari 2018 is geen sprake van een (nieuwe) salarisverhoging. Het peildatuminkomen voor 2018 wordt verhoogd met de gehele salarisverhoging vanaf 1 januari 2017 tot 1 januari 2018.

Per 1 januari 2018 is het voltijd jaarinkomen € 60.480.

De gehele salarisverhoging vanaf 1 januari 2017 tot 1 januari 2018 is daarnaast ook nog pensioengevend in 2018. Dat wil zeggen  $12 \times € 40 = € 480$ .

Het peildatuminkomen van 2018 wordt dus in totaal:  $€ 60.480 + 480 = € 60.960$ .

Peildatuminkomen 2017 € 60.000.

### Voorbeeld 2

#### **Salarisverhoging in 2017 met terugwerkende kracht naar 1 december 2014**

Peildatuminkomen januari 2017 = € 60.000 bruto per jaar (= € 5.000 per maand).

Het salaris van betrokkene wordt per 1 juni 2017 met terugwerkende kracht naar 1 december 2014 verhoogd naar € 5.040. Het peildatuminkomen voor 2018 wordt verhoogd met de som van de salarisverhogingen op jaarbasis vanaf 1 januari 2015 tot 1 januari 2018.

Per 1 januari 2018 is het voltijd jaarinkomen € 60.480.

De gehele salarisverhoging vanaf 1 januari 2015 is pensioengevend in 2018.  
Dit wil zeggen  $36 \text{ mnd} \times € 40 = € 1.440$ .

Het peildatuminkomen van 2018 wordt dus in totaal:  $€ 60.480 + € 1.440 = € 61.920$ .

Peildatuminkomen 2017 € 60.000

Peildatuminkomen 2018 € 61.920

### Voorbeeld 3

#### **Salarisverhoging in 2017 met terugwerkende kracht naar 1 februari 2017**

Peildatuminkomen januari 2017 = € 60.000 bruto per jaar (= € 5.000 per maand).

Het salaris van betrokkene wordt per 1 juni 2017 met terugwerkende kracht naar 1 februari 2017 verhoogd naar € 5.040. Het peildatuminkomen voor 2018 wordt niet verhoogd met de salarisverhoging in 2017. De salarisverhoging werkt immers niet terug tot op of over de jaargrens heen.

Het peildatuminkomen van 2018 wordt dus in totaal:  $€ 60.480 + € 0 = € 60.480$ .

Peildatuminkomen 2017 € 60.000

Peildatuminkomen 2018 € 60.480

### **8.3. Het beleid tot 2 januari 2017**

APG hanteert op basis van het pensioenreglement het zogenaamde peildatumsysteem. Tot 2 januari 2017 moeten nabetalingen die verband houden met salarisverhogingen, als pensioengevend inkomen (onder de noemer variabele toelage) aan ABP worden verantwoord in het jaar volgende op de uitbetaling. Door APG is geconstateerd dat er bij werkgevers geen eenduidig beeld bestaat met betrekking tot de pensioengevendheid van nabetalingen als gevolg van salarisverhogingen met terugwerkende kracht. Daarom hebben wij het huidige beleid nogmaals voor u op een rij gezet.

#### **8.3.1. Een nabetaling aan uw werknemers is pensioengevend**

Ontvingen uw werknemers in 2015 of in voorgaande jaren een nabetaling als gevolg van een salarisverhoging met terugwerkende kracht? En nam u die niet mee in het pensioengevend inkomen dat u begin 2016 aan ABP doorgaf of in eerdere pensioengevende inkomens? Dan bouwt uw werknemer geen pensioen op over deze nabetaling. Dit is niet juist. Het is de bedoeling dat uw werknemer pensioen opbouwt over een nabetaling als gevolg van een salarisverhoging met terugwerkende kracht. In de gevallen waarin er in het verleden een onjuiste opgave bij ABP is gedaan dient u het pensioengevend inkomen te corrigeren.

### 8.3.2. Informeer uw werknemers

ABP verzoekt u (of uw leverancier) uw werknemers erover te informeren dat een nabetaling als gevolg van een salarisverhoging met terugwerkende kracht tot het pensioengevende inkomen behoort. Uiteraard dient de werknemer er rekening mee te houden dat er dan ook meer pensioenpremie dient te worden afgedragen.

### 8.3.3. Voorbeelden

#### Voorbeeldsituatie

De werknemer had een peildatuminkomen per januari 2015 van € 60.000 bruto per jaar (= € 5.000 per maand). Ná 1 januari 2015 besluit de werkgever tot een salarisverhoging met € 40 per maand (0,8%). Per 1 januari 2016 vindt geen (nieuwe) salarisverhoging plaats.

#### Voorbeeld 1

#### **Salarisverhoging in 2015 met terugwerkende kracht naar 1 januari en nabetaling in juni 2015**

Uw werknemer had per januari 2015 een salaris van € 5.000 per maand. Dit wordt per juni 2015 € 5.040. Daarnaast volgt er een nabetaling over de maanden januari tot en met mei 2015 van  $5 \times € 40 = € 200$ .

Per 1 januari 2016 is het jaarinkomen, exclusief de nabetaling, € 60.480.

De eenmalige variabele toelage als bedoeld in artikel 3.2, vijfde lid, van het Pensioenreglement bedraagt € 200. Die telt u nog bij het jaarinkomen op.

In totaal wordt het jaarinkomen dan  $€ 60.480 + 200 = € 60.680$ .

Kortom:

Peildatuminkomen 2015: € 60.000

Peildatuminkomen 2016: € 60.680

#### Voorbeeld 2

#### **Salarisverhoging in 2015 met terugwerkende kracht naar 1 januari en nabetaling in december 2015**

Uw werknemer had per januari 2015 een salaris van € 5.000 per maand. Dit wordt per december 2015 € 5.040. Daarnaast volgt er een nabetaling over de maanden januari tot en met november 2015 van  $11 \times € 40 = € 440$ .

Per 1 januari 2016 is het jaarinkomen, exclusief de nabetaling, € 60.480.

De eenmalige variabele toelage als bedoeld in artikel 3.2, vijfde lid, van het Pensioenreglement bedraagt € 440. Die telt u nog bij het jaarinkomen op.

In totaal wordt het jaarinkomen dan  $€ 60.480 + 440 = € 60.920$ .

Kortom:

Peildatuminkomen 2015 € 60.000

Peildatuminkomen 2016 € 60.920

### Voorbeeld 3

#### **Salarisverhoging in 2015 met terugwerkende kracht naar 1 februari en nabetaling in december 2015**

Uw werknemer had per januari 2015 een salaris van € 5.000 per maand. Dit wordt per december 2015 € 5.040. Daarnaast volgt er een nabetaling over de maanden februari tot en met november 2015 van  $10 \times € 40 = € 400$ .

Per 1 januari 2016 is het jaarinkomen, exclusief de nabetaling, € 60.480.

De eenmalige variabele toelage als bedoeld in artikel 3.2, vijfde lid, van het Pensioenreglement bedraagt € 400. Die telt u nog bij het jaarinkomen op.

In totaal wordt het jaarinkomen dan  $€ 60.480 + 400 = € 60.880$ .

Kortom:

Peildatuminkomen 2015 € 60.000

Peildatuminkomen 2016 € 60.880

### Voorbeeld 4

#### **Salarisverhoging in 2014 en nabetaling in 2014**

Uw werknemer had per januari 2014 een salaris van € 5.000 per maand. Dit wordt per december 2014 € 5.040. Daarnaast volgt er een nabetaling over de maanden januari tot en met november 2014 van  $11 \times € 40 = € 440$ .

Per 1 januari 2015 is het jaarinkomen, exclusief de nabetaling, € 60.480.

De eenmalige variabele toelage als bedoeld in artikel 3.2, vijfde lid van het Pensioenreglement bedraagt € 440. Die telt u nog bij het jaarinkomen op.

In totaal wordt het jaarinkomen dan  $€ 60.480 + € 440 = € 60.920$

Kortom:

Peildatuminkomen 2014 € 60.000

Peildatuminkomen 2015 € 60.920

### **Let op**

Indien u de nabetaling als gevolg van de salarisverhoging met terugwerkende kracht in 2014 niet meenam in het peildatuminkomen 2015, dient u het inkomen 2015 alsnog gecorrigeerd aan ABP door te geven. Indien u de nabetaling in 2014 wel al, conform het voorbeeld, meenam in het jaarinkomen van 2015, hoeft u niets te doen.

#### **8.3.4. Omrekening salarisverhoging / variabele toelage in peildatuminkomen volgend jaar**

Voor de berekening van het peildatuminkomen dient u de inkomensbestanddelen om te rekenen met behulp van de deeltijdfactor. Ook het bedrag aan salarisverhoging / variabele toelage dient u om te rekenen. Dit doet u met behulp van de deeltijdfactor die geldt in de maand waarin u het peildatuminkomen vaststelt. Bij een salarisverhoging met terugwerkende kracht is dat de maand januari volgend op het jaar waarin de salarisverhoging met terugwerkende kracht plaatsvindt.

#### **9. Uw werknemer ontvangt een wervingsbonus**

Uw werknemers ontvangen een bonus als zij bijvoorbeeld voor een vacature bij de werkgever een kandidaat aandragen, die wordt aangenomen en die bovendien de proeftijd vervult.

Op grond van artikel 3.1 behoren alle inkomensbestanddelen in geld die de werknemer uit hoofde van de dienstverhouding van de werkgever ontvangt tot het productloon.

De bonus valt onder het productloon, omdat het een inkomensbestanddeel is dat de werknemer in het kader van de dienstverhouding van de werkgever ontvangt. De werknemer krijgt het omdat hij werknemer is en iemand als kandidaat aandraagt, dus het is een inkomensbestanddeel dat hij ontvangt in het kader van de dienstverhouding.

Op grond van artikel 3.2, vijfde lid, van het Pensioenreglement moet u deze bonus daarom als een (eenmalige) variabele toelage optellen bij het productloon van het volgend kalenderjaar.

#### **10. Uw werknemer ontvangt een eenmalige uitkering**

Een eenmalige uitkering is op grond van artikel 3.1 van het Pensioenreglement een inkomensbestanddeel dat de werknemer van de werkgever in het kader van de dienstverhouding ontvangt. Deze is daarom pensioengevend.

U merkt de eenmalige uitkering op basis van artikel 3.2, vijfde lid, van het reglement aan als een variabele toelage die u optelt bij het productloon van het volgend kalenderjaar.

#### **11. Uw werknemer ontvangt een tegemoetkoming voor ziektekosten**

De tegemoetkoming voor ziektekosten is een inkomensbestanddeel in geld dat de werknemer in het kader van de dienstverhouding van zijn werkgever ontvangt.

De tegemoetkoming heeft echter het karakter van een onkostenvergoeding. Dit betekent dat deze tegemoetkoming op grond van artikel 3.1, onder c, van het pensioenreglement van ABP geen onderdeel uitmaakt van het productloon. Daar komt bij dat de sociale partners in de Pensioenkamer besloten dat de tegemoetkoming voor ziektekosten niet tot het productloon behoort.

#### **12. Uw werknemer ontvangt een beloning voor een goed idee**

Een beloning die u uw werknemer geeft wegens een goed idee is een inkomensbestanddeel dat de werknemer in het kader van de dienstverhouding ontvangt. De beloning is daarom in principe pensioengevend, mits de beloning niet uitzonderlijk hoog is. Werkgever en werknemer bepalen of een bonus al dan niet uitzonderlijk hoog is en om die reden geheel of gedeeltelijk niet pensioengevend is.

In de desbetreffende rechtspositieregeling, cao, individuele aanstelling- of individuele arbeidsovereenkomst moet dan wel zijn vastgelegd dat de beloning voor het geheel, dan wel voor een bepaald gedeelte niet pensioengevend is.

### 13. Uw werknemer maakt gebruik van een benefit budget of individueel keuzebudget

Een benefit budget of individueel keuzebudget is een persoonlijk budget voor de werknemer. Dit persoonlijk budget is opgebouwd uit bepaalde arbeidsvoorwaardelijke bronnen. Een benefit budget of individueel keuzebudget kan bijvoorbeeld worden gevuld vanuit de vakantie-uitkering, de bijdrage voor levensloopverlof, de waarde van een gratificatie en/of de waarde van buitengewoon verlof.

Of het benefit budget of individueel keuzebudget pensioengevend is, is afhankelijk van de bronnen waaruit het budget is opgebouwd:

- De vakantie-uitkering is bijvoorbeeld pensioengevend, omdat dit een inkomensbestanddeel in geld is dat de werknemer van de werkgever in het kader van de dienstverhouding ontvangt.
- De (waarde van de) gratificatie voor een ambtsjubileum is op basis van het reglement uitgesloten en telt dus niet mee bij de vaststelling van het pensioengevend inkomen.

Van belang is dus wel dat aanwijsbaar is uit welke bronnen een benefit budget of individueel keuzebudget is opgebouwd. Indien niet duidelijk is uit welke bronnen het benefit budget of individueel keuzebudget is opgebouwd, dan wordt het hele budget aangemerkt als pensioengevend voor zover dit bestaat uit inkomensbestanddelen in geld.

### 14. Uw werknemer gaat met verlof

#### 14.1. Premieafdracht blijft ongewijzigd

Voor uw werknemer die met verlof gaat, geldt hetzelfde als voor uw werknemer die ziek wordt. Het maakt in principe niet uit wat de reden van het verlof is. De pensioenopbouw van uw werknemer blijft ongewijzigd, ook al werkt uw werknemer hierdoor minder of zelfs niet en/of ontvangt uw werknemer hierdoor minder of zelfs geen inkomen.

#### 14.2. Salderingsmethode

##### 14.2.1. Bij politiek of onbetaald verlof

Als uw werknemer met politiek of onbetaald verlof gaat én uw werknemer tijdens het politiek of onbetaald verlof bij een andere werkgever pensioen opbouwt moet u de salderingsmethode toepassen.

De salderingsmethode houdt in, dat u de pensioenopbouw bij ABP vermindert voor zover uw werknemer bij de andere werkgever pensioen opbouwt.

##### 14.2.2. Neem eerst contact op met de Belastingdienst!

Neem vóórdat u de salderingsmethode gaat toepassen eerst contact op met de Belastingdienst. U mag niet in alle gevallen de salderingsmethode toepassen. De Belastingdienst toetst of in de situatie van uw werknemer daadwerkelijk sprake is van onbetaald verlof.

U kunt hiervoor contact opnemen met de voor de werkgever competente inspecteur loonheffingen.

##### 14.2.3. Systematiek

###### 14.2.3.1. Salderen

Voor de toepassing van de salderingsmethode trekt u de pensioenopbouw van uw werknemer bij de andere werkgever af van het pensioen dat uw werknemer bij u opbouwt. U saldeert deze dus met elkaar. Het pensioen dat u saldeert, is het ouderdomspensioen.

#### 14.2.3.2. Meetellingswaarde

Het ouderdomspensioen dat na de saldering resteert, levert u aan ABP aan. U doet dit door het saldo ouderdomspensioen om te rekenen naar de meetellingswaarde. Als uw werknemer gedeeltelijk met politiek of onbetaald verlof gaat, moet u deze meetellingswaarde optellen bij de meetellingswaarde waarmee u aangeeft in hoeverre dat uw werknemer nog bij u werkzaam is.

#### 14.2.4. Voorbeelden

Stel dat uw werknemer bij u elke maand € 65,00 aan ouderdomspensioen opbouwt. Uw werknemer gaat vervolgens volledig met politiek of onbetaald verlof. Tijdens het verlof gaat uw werknemer bij een andere werkgever werken én pensioen opbouwen.

##### 14.2.4.1. Voorbeeld 1 – volledig met verlof – pensioenopbouw bij ABP hoger

Bij de andere werkgever bouwt hij of zij per maand € 50 aan ouderdomspensioen op.

Het verschil in pensioenopbouw is € 15 (€ 65 - € 50). Dit is de fiscale ruimte die uw werknemer nog heeft om bij ABP pensioen op te mogen bouwen. Dit saldo rekent u om naar een meetellingswaarde die u met de andere gegevens meestuurt

U berekent de meetellingswaarde als volgt. U deelt het saldo door het bedrag dat uw werknemer bij u aan ouderdomspensioen opbouwt: € 15 / € 65. De meetellingswaarde is daarmee 0,23 oftewel 23%.

##### 14.2.4.2. Voorbeeld 2 – volledig met verlof – pensioenopbouw bij ABP lager

Bij de andere werkgever bouwt hij of zij per maand € 70 aan ouderdomspensioen op.

Uw werknemer heeft geen fiscale ruimte meer om bij u pensioen op te mogen bouwen. De meetellingswaarde is daarmee 0,00 oftewel 0%.

##### 14.2.4.3. Voorbeeld 3 – gedeeltelijk met verlof – pensioenopbouw bij ABP hoger

Als uw werknemer slechts gedeeltelijk met verlof gaat en dus voor een deel blijft werken, wordt de berekening van de meetellingswaarde iets uitgebreider.

Naast de meetellingswaarde zoals u die in voorbeeld 1 berekent, moet u tevens de meetellingswaarde berekenen voor het gedeelte dat uw werknemer nog werkzaam is naast het verlof. Dat doet u als volgt. U deelt het inkomen dat uw werknemer tijdens het verlof ontvangt door het inkomen dat hij of zij ontving vlak vóórdat uw werknemer met verlof ging

Stel dat uw werknemer maandelijks € 3.000 aan inkomen heeft. Doordat hij of zij met verlof ging, ontvangt uw werknemer nog maar € 1.200 aan inkomen. De meetellingswaarde van het werkdeel bedraagt alsdan 0,40 oftewel 40% (€ 1.200 / € 3.000).

De meetellingswaarde voor het verlofdeel berekent u op dezelfde wijze als in Voorbeeld 1.

Beide meetellingswaarden telt u bij elkaar op. De som van de meetellingswaarden levert u dan vervolgens als meetellingswaarde aan, samen met de andere gegevens.

#### 14.2.5. Uw werknemer is verantwoordelijk

Om elke maand de juiste gegevens te kunnen aanleveren, dient uw werknemer u op de hoogte te blijven houden van zijn of haar pensioenopbouw bij de andere werkgever. Uw werknemer is daar zelf voor verantwoordelijk.

### 14.3. Soorten verlof

#### 14.3.1. Politiek verlof

Als uw werknemer met politiek verlof gaat, blijft de pensioenopbouw van uw werknemer niet ongewijzigd. Op grond van een besluit dat het bestuur van ABP op 19 september 1995 nam, en welk besluit ABP op 15 september 2011 verving, dient u de pensioenopbouw van uw werknemer te verminderen. U gebruikt hiervoor de salderingsmethode.

U hoeft de salderingsmethode niet toe te passen als en voor zover uw werknemer in de politieke functie geen pensioen opbouwt. De pensioenopbouw bij ABP blijft dan ongewijzigd, ongeacht of uw werknemer geheel of gedeeltelijk met politiek verlof gaat.

##### 14.3.1.1. Soorten politiek verlof

Politiek verlof kan van toepassing zijn bij de volgende politieke en openbare functies:

- minister;
- staatssecretaris;
- lid van de Tweede Kamer;
- lid van het Europees Parlement;
- lid van Gedeputeerde Staten;
- wethouder;
- voorzitter van een deelgemeenteraad;
- nationale ombudsman;
- plaatsvervangend ombudsman;
- een functie met pensioenopbouw op grond van de overheidspensioenregeling van Aruba, Curaçao, Sint Maarten en de 3 bijzondere gemeenten Bonaire, Sint Eustatius en Saba. (De 3 bijzondere gemeenten samen heten Caribisch Nederland);
- ACM (Autoriteit Consument & Markt).

#### 14.3.2. Werkzaam bij volkenrechtelijke organisatie

##### 14.3.2.1. Wachtperiode

Het kan voorkomen dat uw werknemer gedurende het verlof gaat werken bij een internationale organisatie, bijvoorbeeld bij de EU, NAVO of VN. Houdt er in dat geval rekening mee dat de pensioenopbouw na afloop van een wachttijd alsnog met terugwerkende kracht plaats vindt.

##### 14.3.2.2. Met terugwerkende kracht wijzigen

Dit betekent dat u voor uw werknemer de gegevens blijft aanleveren totdat uw werknemer met terugwerkende kracht pensioen opbouwt. Vanaf dat moment telt de verloftijd, die tot dan toe verstreek, alsnog niet meer mee voor de pensioenopbouw bij ABP. U geeft dan door aan ABP dat de verloftijd met terugwerkende kracht niet meetelt.



### **14.3.3. Met onbetaald verlof**

#### **14.3.3.1. Uitbreiding besluit ABP bestuur**

Het bestuur van ABP besloot op 15 september 2011 om het bestuursbesluit van 19 september 1995 uit te breiden voor de situatie waarin een deelnemer tijdens een periode van onbetaald verlof een dienstbetrekking elders vervult. Het doel hiervan is om dubbele pensioenopbouw in perioden van onbetaald te voorkomen. De fiscus staat dubbele pensioenopbouw tijdens onbetaald verlof namelijk niet toe.

Dit houdt in, dat als uw werknemer, op of na voormelde datum, met onbetaald verlof gaat en elders pensioen opbouwt, u de pensioenopbouw van uw werknemer moet verminderen. Net als bij politiek verlof moet u daarvoor de salderingsmethode gebruiken.

### **14.3.4. Levensloopverlof**

#### **14.3.4.1. Algemeen**

Als uw werknemer met levensloopverlof gaat, moet u een aantal extra handelingen verrichten die u niet hoeft te verrichten als uw werknemer om andere redenen met verlof gaat.

#### **14.3.4.2. 70%-toets**

Als uw werknemer gebruik maakt van een levensloopverlofregeling en daarvoor levenslooploon opneemt uit zijn levenslooptegoed, moet u allereerst vaststellen of uw werknemer gedurende het levensloopverlof in het betreffende kalenderjaar volledig of naar rato pensioen opbouwt. Dit stelt u vast aan de hand van de 70%-toets.

#### **14.3.4.3. Volledig of naar rato**

De 70%-toets houdt in, dat u het levenslooploon dat uw werknemer opneemt gedurende het levensloopverlof deelt door het pensioengevend inkomen dat uw werknemer minder ontvangt als gevolg van het levensloopverlof. Is de uitkomst 70% of hoger, dan blijft de meetellingswaarde van uw werknemer ongewijzigd. Is deze lager dan 70%, dan moet u de meetellingswaarde naar rato vaststellen.

#### **14.3.4.4. Pensioenopbouw naar rato**

Als uit de 70%-toets volgt dat uw werknemer naar rato pensioen opbouwt, dan gebruikt u hiervoor de meetellingswaarde.

#### **14.3.4.5. Volledig of gedeeltelijk met levensloopverlof**

Als uw werknemer volledig met levensloopverlof gaat, dan is de meetellingswaarde hetzelfde als de uitkomst uit de 70%-toets. Maar als uw werknemer slechts gedeeltelijk met levensloopverlof gaat, dan moet u een meetellingswaarde berekenen voor het levensloopverlof én voor het gedeelte dat uw werknemer nog werkzaam is. Deze beide meetellingswaarden telt u bij elkaar op. De som levert u als meetellingswaarde aan met de overige gegevens.

Gedurende het tweede en volgende levensloopverlofjaar vindt geen pensioenopbouw meer plaats op basis van het levensloopverlof. Derhalve resteert alleen nog de pensioenopbouw over het werkdeel als uw werknemer naast het levensloopverlof nog werkzaam is.

#### **14.3.4.6. Meetellingswaarde werkdeel**

De meetellingswaarde voor het werkdeel berekent u, net als bij het onbetaald verlof, door het pensioengevend inkomen dat uw werknemer ontvangt te delen door het pensioengevend inkomen dat uw werknemer ontving vlak vóórdat uw werknemer met levensloopverlof ging.

#### **14.3.4.7. 70%-toets herhalen op 1 januari**

Als uw werknemer per 1 januari van het volgend kalenderjaar nog met levensloopverlof is, moet u de 70%-toets herhalen. Dat hoeft niet als het productloon en het levenslooploon niet wijzigen.

#### **14.3.4.8. 70%-toets herhalen bij wijziging levenslooploon**

Als uw werknemer in enige maand een hoger of lager bedrag aan levenslooploon opneemt, dan kunt u de 70%-toets opnieuw uitvoeren. Hiermee zorgt u ervoor dat de pensioenopbouw en premieafdracht voor uw werknemer met de hoogte van het levenslooploon meebeweegt.

### **14.4. Welke gegevens levert u aan?**

#### **14.4.1. Tijdens ziekte**

De gegevens die u aanlevert, als uw werknemer ziek is, zijn dezelfde als die u aanlevert in de situatie waarin uw werknemer niet ziek is. U blijft dus dezelfde gegevens aanleveren. De deeltijdfactor, bijvoorbeeld, blijft dus ook ongewijzigd.

#### **14.4.2. Tijdens verlof - algemeen**

Net als in de situatie dat uw werknemer ziek is, blijft u de gegevens aanleveren alsof uw werknemer volledig aan het werk is. Ook hier blijft de deeltijdfactor ongewijzigd, evenals in de situatie waarin uw werknemer met politiek, onbetaald of levensloopverlof gaat.

#### **14.4.3. Tijdens politiek verlof**

De gegevens die u aanlevert, als uw werknemer met politiek verlof gaat, zijn dezelfde als in de situatie waarin uw werknemer niet met verlof ging. Wel moet u de code "WNE" wijzigen in "WGP". Daarnaast moet u de meetellingswaarde wijzigen naarmate u de pensioenopbouw van uw werknemer moet verminderen.

#### **14.4.4. Tijdens politiek verlof vanwege EG, NAVO of VN**

Als uw werknemer met verlof gaat vanwege een internationale functie bij bijvoorbeeld de EU, NAVO of VN, dan wijzigt u net als bij politiek verlof de code, te weten de code "WNE", in "WVN".

#### **14.4.5. Tijdens onbetaald verlof**

Ook in de situatie van onbetaald verlof levert u de gegevens alsof uw werknemer niet met verlof ging. Maar ook nu moet u de code "WNE" wijzigen in "WGP". Daarnaast moet u de meetellingswaarde wijzigen naarmate u de pensioenopbouw van uw werknemer moet verminderen.

#### **14.4.6. Tijdens levensloopverlof**

##### **14.4.6.1. Eerste jaar levensloopverlof**

In het eerste jaar (of langer wegens een sectorale afspraak) waarin uw werknemer verplicht pensioen opbouwt, levert u de gegevens alsof uw werknemer niet met verlof ging. Wel moet u de code "WNE" wijzigen in "WLV". Daarnaast moet u de meetellingswaarde wijzigen indien de premieafdracht voor uw werknemer naar rato moet plaats vinden.

##### **14.4.6.2. Tweede (en/of volgende) jaar levensloopverlof**

Als uw werknemer nog met levensloopverlof is, maar niet langer verplicht pensioen opbouwt, levert u op dezelfde wijze de gegevens als tijdens de levensloopverlofperiode waarin uw werknemer verplicht pensioen opbouwde. U moet de meetellingswaarde echter wijzigen in "0.00".

#### **14.4.6.3. Uw werknemer werkt tijdens het levensloopverlof**

Als uw werknemer slechts gedeeltelijk met levensloopverlof gaat en dus voor een deel blijft werken, wordt de berekening van de meetellingswaarde iets uitgebreider. U berekent de meetellingswaarde dan zowel voor het gedeelte dat uw werknemer met levensloopverlof is als voor het gedeelte dat uw werknemer nog werkzaam is naast het verlof.

Beide meetellingswaarden telt u bij elkaar op. De som van de meetellingswaarden levert u dan vervolgens als meetellingswaarde aan, samen met de andere gegevens. Na het 1<sup>e</sup> levensloopverlofjaar hangt het af van de premiesoort of u beide meetellingswaarden bij elkaar optelt. Zie de rekenvoorbeelden.

### **14.5. Welke premies draagt u af?**

#### **14.5.1. Algemeen verlof**

Als uw werknemer met verlof gaat, waardoor de pensioenopbouw ongewijzigd blijft, blijft u alle premies ongewijzigd afdragen alsof geen sprake is van verlof.

#### **14.5.2. Politiek of onbetaald verlof**

Als uw werknemer met politiek verlof of met onbetaald verlof gaat, waarbij uw werknemer ook elders pensioen opbouwt, blijft u niet ongewijzigd alle premies afdragen. In dat geval moet u de afdracht van de OPNP premie en de Anw-compensatie premie naar verhouding aanpassen.

Aangezien het werknemerschap behouden blijft, moet u wel de premie inkoop voorwaardelijk pensioen en de premie AAOP (inclusief premievrije pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid) ongewijzigd blijven afdragen.

#### **14.5.3. Levensloopverlof**

##### **14.5.3.1. Eerste jaar levensloopverlof**

Gedurende de periode dat uw werknemer met levensloopverlof is, blijft u ongewijzigd alle premies afdragen. Als uw werknemer naar rato pensioen opbouwt of gedeeltelijk met levensloopverlof is, draagt u de OPNP premie en de Anw-compensatie premie naar rato af. Dat geldt ook voor de premie inkoop voorwaardelijk pensioen. De AAOP-premie blijft u volledig afdragen.

##### **14.5.3.2. Tweede (en/of volgende) jaar levensloopverlof**

Zodra uw werknemer langer dan één jaar met levensloopverlof is, stopt de verplichte opbouw van het ouderdomspensioen. Wel blijft uw werknemer verzekerd voor het nabestaandenpensioen dat uitkeert vóór de pensioenleeftijd en arbeidsongeschiktheid. Dit houdt in, dat u geen OPNP premie hoeft af te dragen, zolang uw werknemer nog met levensloopverlof is. Wel blijft u naar rato de Anw-compensatie premie afdragen. Dit geldt ook voor de premie inkoop voorwaardelijk pensioen. Voor de Anw-compensatie premie en de premie inkoop voorwaardelijk pensioen moet u de 70%-toets blijven uitvoeren. De AAOP-premie blijft u volledig afdragen.

De Anw-premie hoeft u niet spontaan af te dragen. Voor deze premie krijgt u twee keer per jaar een factuur voor de door de betreffende deelnemers verschuldigde Anw-compensatie premie.

##### **14.5.3.3. Sectorale afspraak**

Het kan zijn dat de sociale partners in uw sector vóór 1 maart 2006 de afspraak maakte dat de werknemer over een langere periode dan één jaar verplicht pensioen opbouwt tijdens levensloopverlof. Bijvoorbeeld voor een periode van 18 maanden. ABP respecteert dergelijke afspraken.

#### **14.5.3.4. Tijdens levensloopverlof werken (gedeeltelijk met levensloopverlof)**

##### **14.5.3.4.1. Werkdeel**

Uw werknemer hoeft niet volledig met levensloopverlof te gaan. Het is ook mogelijk dat hij/zij gedeeltelijk blijft werken. Over het werkdeel draagt u voor uw werknemer zowel gedurende het 1<sup>e</sup> als het 2<sup>e</sup> (en volgende) levensloopverlofjaar alle premies volledig af.

##### **14.5.3.4.2. Verlofdeel**

Of u voor het verlofdeel de premies volledig of naar rato afdraagt, hangt af van het levenslooptegoed dat uw werknemer gedurende het levensloopverlof opneemt (het levenslooploon). Zie paragraaf 14.3.4.2 (70%-toets).

In het 1<sup>e</sup> levensloopverlofjaar zijn dit alle verplichte premies. In het 2<sup>e</sup> (en volgende) levensloopverlofjaar zijn dit de Anw-compensatiepremie en de premie inkoop voorwaardelijk pensioen. De premie voor het arbeidsongeschiktheidspensioen blijft u volledig afdragen.

### **15. Uw werknemer gaat trouwen of scheiden of wordt weduwe/weduwnaar**

#### **15.1. Uw (ex-)werknemer woont in Nederland**

Als uw (ex-)werknemer in Nederland woont, hoeft u ABP niet te laten weten dat hij of zij gaat trouwen of scheiden. Dat hoeft ook niet als hij of zij weduwnaar of weduwe wordt. ABP ontvangt de verandering van de burgerlijke staat en eventueel de gegevens van de echtgenoot automatisch via de Basisregistratie Personen (BRP).

#### **15.2. Uw (ex-)werknemer woont in het buitenland**

Woont uw (ex-)werknemer in het buitenland? Dan moet u ABP wel op de hoogte brengen.

### **16. Uw werknemer gaat verhuizen**

#### **16.1. Uw (ex-)werknemer woont in Nederland**

Als uw (ex-)werknemer in Nederland woont, hoeft u ABP niet te laten weten dat hij of zij gaat verhuizen. ABP ontvangt de adreswijziging automatisch via de BRP.

Als blijkt dat het nieuwe adres niet klopt, dan kan uw (ex-)werknemer de gemeente verzoeken de adresgegevens te wijzigen. De juiste gegevens komen ook dan vanzelf terecht bij ABP. Mocht blijken dat de adresgegevens die u als werkgever gebruikt, niet kloppen met de gegevens van de Gemeentelijke Basis Administratie, dan neemt ABP hierover contact met u op.

#### **16.2. Uw (ex-)werknemer woont in het buitenland**

Als uw (ex-)werknemer naar een (nieuw) adres in het buitenland verhuist, moet u wel de nieuwe adresgegevens aan ABP doorgeven.

### **17. Uw (ex-)werknemer bouwt vrijwillig pensioen op**

#### **17.1. Opbouw aanvullen en/of voortzetten**

Uw (ex-)werknemer kan ervoor kiezen om de (verplichte) pensioenopbouw onder bepaalde voorwaarden vrijwillig aan te vullen en/of voort te zetten.

##### **17.1.1. Bij indiensttreding na de AOW-leeftijd**

Als uw werknemer na de AOW-leeftijd bij u in dienst treedt, bouwt hij of zij geen pensioen op bij ABP. Hij of zij kan wel, tot 5 jaren na de dag waarop de werknemer de AOW leeftijd bereikt, vrijwillig pensioen opbouwen bij ABP. De premie hiervoor komt geheel voor rekening van uw werknemer.

### 17.1.2. Na afloop van de deelneming

Als uw werknemer na ontslag geen deelnemer meer is, bouwt hij of zij geen pensioen op bij ABP. Hij of zij kan dan wel gedurende maximaal 5 jaar vrijwillig pensioen opbouwen bij ABP. De premie hiervoor komt geheel voor rekening van uw werknemer.

### 17.1.3. Tijdens werkloosheids- of ontslaguitkering

#### 17.1.3.1. Ontslaguitkering

Uw ex-werknemer kan ervoor kiezen om de pensioenopbouw tijdens een ontslaguitkering te verhogen met 25% of 50%. Zijn of haar pensioenopbouw wordt dan in totaal 75% of 100%. De premie hiervoor komt geheel voor rekening van uw werknemer.

#### 17.1.3.2. Werkloosheidsuitkering

Uw ex-werknemer kan ervoor kiezen om de pensioenopbouw tijdens een werkloosheidsuitkering te verhogen met 12,5%, 37,5% of 62,5%. Zijn of haar pensioenopbouw wordt dan in totaal 50%, 75% of 100%. De premie hiervoor komt geheel voor rekening van uw werknemer.

### 17.1.4. Tijdens levensloopverlof

#### 17.1.4.1. Tijdens levensloopverlof na afloop van de verplichte pensioenopbouw

Uw werknemer kan ervoor kiezen om de pensioenopbouw tijdens het levensloopverlof zelf vrijwillig voort te zetten zodra de verplichte pensioenopbouw stopt. De premie hiervoor komt geheel voor rekening van uw werknemer.

## 17.2. Verzoek vrijwillige pensioenopbouw

Om de pensioenopbouw vrijwillig te kunnen aanvullen of voort te kunnen zetten, moet uw (ex-)werknemer bij ABP een schriftelijk verzoek indienen. Uw (ex-)werknemer kan dit verzoek indienen middels het hiervoor bedoelde aanvraagformulier op [www.abp.nl](http://www.abp.nl).

### 17.2.1. Pensioenopbouw bij indiensttreding na de AOW-leeftijd

Voor de vrijwillige pensioenopbouw bij indiensttreding na de AOW-leeftijd moet uw werknemer ervoor zorgen dat ABP dit verzoek binnen 1 jaar na ingang van de dienstbetrekking ontvangt.

### 17.2.2. Na afloop van de deelneming

Als uw werknemer na de afloop van de dienstbetrekking, gedurende maximaal 5 jaar, vrijwillig pensioen wil blijven opbouwen bij ABP moet uw werknemer ervoor zorgen dat ABP dit verzoek binnen 3 maanden na de datum van de uitdiensttreding ontvangt.

### 17.2.3. Pensioenopbouw tijdens ontslag- of werkloosheidsuitkering

Voor de vrijwillige pensioenopbouw tijdens de ontslag- of werkloosheidsuitkering moet uw (ex-)werknemer ervoor zorgen dat ABP dit verzoek binnen drie maanden na ingang van de ontslag- of werkloosheidsuitkering ontvangt.

## 18. Uw werknemer werkt door na de AOW-leeftijd

### 18.1. Indiensttreding vóór het bereiken van de AOW-leeftijd

Uw werknemer blijft ook na het bereiken van de AOW-leeftijd pensioen opbouwen. Behalve de doorsneepremies blijft hij of zij ook de AAOP-premie verschuldigd.

## 18.2. Uw werknemer treedt in dienst na het bereiken van de AOW-leeftijd

### 18.2.1. Verzoek vrijwillige deelneming

Als uw werknemer na de AOW-leeftijd pas bij u in dienst treedt, is hij of zij niet verplicht om deel te nemen in de pensioenregeling van ABP. Uw werknemer mag, op zijn of haar verzoek, echter wel vrijwillig deelnemen. Uw werknemer moet er dan wel voor zorgen dat ABP dit verzoek binnen 1 jaar na ingang van de dienstbetrekking ontvangt.

### 18.2.2. Verschuldigde premie

Voor de pensioenopbouw is uw werknemer premie verschuldigd. De AAOP-premie is uw werknemer echter niet verschuldigd.

## 18.3. Vijf jaar na de AOW-leeftijd

### 18.3.1. Geen pensioenopbouw meer

Op grond van het pensioenreglement van ABP moet het ouderdomspensioen van de deelnemer ingaan na vijf jaar na de dag waarop uw deelnemer de AOW-leeftijd bereikt. Op deze dag gaat het pensioen van uw deelnemer verplicht in.

### 18.3.2. Premieplicht

Dit houdt in, dat u voor uw deelnemer uiterlijk tot voormelde dag, nog premie afdraagt.

### 18.3.3. Laatste maand premieafdracht

Op grond van het uitvoeringsreglement van ABP dient u deze premie uiterlijk vóór het einde van de daaropvolgende maand af te dragen.

## 19. Uw werknemer is gemoedsbezwaard

### 19.1. Vrijstelling van verplichte deelneming

#### 19.1.1. Vrijstelling aan werknemer

Een werknemer die overwegende gemoedsbezwaren heeft tegen iedere vorm van verzekering kan bij ABP een verzoek indienen om vrijgesteld te worden van verplichte deelneming. Indien de vrijstelling wordt verleend is betrokkene wel verplicht dezelfde bedragen te betalen die hij zou hebben moeten betalen indien aan hem geen vrijstelling zou zijn verleend. Deze betalingen vinden plaats in de vorm van spaarbijdragen. De bijdragen worden bij ABP op een aparte rekening gezet. Over het saldo vergoedt ABP rente. Jaarlijks wordt betrokkene geïnformeerd over het gestorte bedrag, de hoogte van de toegekende rente en het totaal gespaarde bedrag. Het spaartegoed wordt aan de werknemer uitgekeerd bij het bereiken van de 67-jarige leeftijd, dan wel op verzoek eerder, maar niet eerder dan 60 jaar.

#### 19.1.2. Vrijstelling aan werkgever

De vrijstelling kan op verzoek ook worden verleend aan een aangesloten werkgever. Zij is in principe 5 jaar geldig maar kan daarna opnieuw worden verleend.

### 19.2. VPL-premie verschuldigd

Ook als ABP vrijstelling van deelneming verleent wegens gemoedsbezwaardheid, dan moet u toch voor iedere werknemer de premie inkoop voorwaardelijk pensioen afdragen.

## 20. Werkkostenregeling

### 20.1. Pensioengevend loon

Alles wat de werkgever aan de werknemer, uit hoofde van de dienstverhouding, in geld uitkeert, is pensioengevend. Hiervan is uitgezonderd het geld dat volgens de fiscus niet pensioengevend mag zijn en alle inkomensbestanddelen in geld die bestemd zijn voor de vergoeding van onkosten.

Binnen de werkkostenregeling is in principe alles wat u uw werknemer verstrekt of vergoedt voor zijn dienstbetrekking, loon. Hierover bouwt uw deelnemer dus pensioen op.

### 20.2. Forfaitaire ruimte

Binnen de werkkostenregeling kunt u ook een belaste vergoeding verstrekken of een vergoeding/verstrekking onder de “vrije ruimte” onderbrengen, zodat deze vergoeding onbelast is. Voor zover u aan uw werknemer een belaste vergoeding verstrekt of onder de vrije ruimte onderbrengt, bouwt uw werknemer hierover toch pensioen op.

### 20.3. Vergoeding 30%-regeling

De zogeheten extraterritoriale kostenvergoeding ofwel de 30%-regeling is een regeling die het karakter heeft van een onkostenvergoeding.

Gezien het karakter van de 30%-regeling behoort deze regeling niet tot de pensioengrondslag. Ook onder de werking van de (fiscale) werkkostenregeling is de 30%-regeling geen pensioengevend inkomen als bedoeld in artikel 3.1 van het Pensioenreglement.

Dit is alleen anders indien een 30%-vergoeding niet als onkostenvergoeding maar als onderdeel van het regulier salaris is vormgegeven. In dat geval vindt over het volledige salaris pensioenopbouw plaats.

## 21. Uw werknemer neemt het levensloopverlof in gedeelten op

### 21.1. Verplichte pensioenopbouw

Als uw werknemer met levensloopverlof gaat, loopt de pensioenopbouw van uw werknemer gedurende het eerste kalenderjaar, of langer op basis van een sectorale afspraak, verplicht door. Als het levensloopverlof na afloop van deze periode doorloopt, stopt de verplichte pensioenopbouw. Uw werknemer kan de pensioenopbouw gedurende de resterende duur van het levensloopverlof alleen nog maar vrijwillig voortzetten.

### 21.2. Onderbreking

Het is niet mogelijk is om het levenslooploon in gedeelten op te knippen en in direct aansluitende perioden achter elkaar op te nemen met de bedoeling om de verplichte pensioenopbouw langer dan voormelde periode te kunnen laten doorlopen. Dit kan wel door het levensloopverlof na elke levensloopverlofperiode (met minimaal één kalenderdag) te onderbreken.

## 22. Uw werknemer verkoopt zijn/haar verlofuren

### 22.1. Uit hoofde van de dienstverhouding

Als uw werknemer (een deel van) zijn of haar verlofuren verkoopt, krijgt hij of zij hiervoor extra inkomen. Uw werknemer ontvangt dit geld van u als werkgever en uit hoofde van de dienstverhouding.

### 22.2. Aanleveren in het productloon

Dit houdt in, dat dit extra inkomen onderdeel uitmaakt van het productloon. Het extra inkomen is een in hoogte variabel inkomensbestanddeel. Dit houdt in, dat u het extra inkomen moet meetellen in het productloon van het volgend kalenderjaar.

## Hoe bepaal ik?

### 1. Het productloon

#### 1.1. Waaruit bestaat het productloon?

##### 1.1.1. Alle inkomensbestanddelen

Uw werknemer bouwt in principe bij ABP pensioen op over alle inkomensbestanddelen in geld die hij of zij uit hoofde van zijn of haar dienstverband met u als werkgever ontvangt. Dat is de hoofdregel.

##### 1.1.2. Met uitzondering van

De sociale partners (de werkgevers- en werknemersvertegenwoordiging) kwamen echter overeen dat de werknemer over een aantal inkomensbestanddelen geen pensioen opbouwt. Dat is:

- het inkomensbestanddeel dat op grond van fiscale wetgeving niet pensioengevend is mogen zijn
- het inkomensbestanddeel dat het karakter heeft van een onkostenvergoeding
- een gratificatie in verband met een ambtsjubileum
- een vergoeding voor variabel overwerk, tenzij hierover in de rechtspositie, cao of arbeidsovereenkomst is bepaald dat deze wel pensioengevend is
- een winstuitkering of een bonus die qua hoogte uitzonderlijk is. In de rechtspositie, arbeidsovereenkomst of cao moet dan wel staan dat de winstuitkering of bonus geheel of gedeeltelijk niet pensioengevend is
- de werkgeversbijdrage van 0,8% aan de levensloopregeling van de werknemer, tenzij in de rechtspositie, cao of arbeidsovereenkomst staat dat deze bijdrage wel meetelt. Het meerdere boven de 0,8% is wel weer pensioengevend, tenzij in de desbetreffende rechtspositieregeling, collectieve arbeidsovereenkomst, individuele aanstelling- of individuele arbeidsovereenkomst staat dat ook het meerdere niet pensioengevend is.

#### 1.2. Hoe bereken ik het productloon?

##### 1.2.1. Vast salaris en vaste toelagen

Het productloon bepaalt u aan de hand van het vaste salaris en de vaste toelagen waarop uw werknemer per, of de latere datum van indiensttreding, op grond van de arbeidsovereenkomst elke maand recht heeft. Hierbij telt u de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering op. Deze inkomensbestanddelen herleidt u vervolgens, indien nodig, naar een jaarbedrag.

##### 1.2.2. In hoogte variërende en variabele toelagen

Naast het vaste salaris en de vaste toelagen zijn ook de in hoogte variërende en variabele toelagen, die uw werknemer ontvangt, pensioengevend.

##### 1.2.2.1. In hoogte variërende toelagen

Toelagen die uw werknemer periodiek ontvangt, maar die in hoogte variëren, neemt u op in het productloon van het huidige kalenderjaar. U baseert het totaal van de toelagen op de in hoogte variërende toelagen die uw werknemer in het vorig kalenderjaar ontving. U herleidt deze niet naar een jaarbedrag.

##### 1.2.2.2. Variabele toelagen

Toelagen die uw werknemer, variabel in de tijd, gedurende het huidig kalenderjaar ontvangt, telt u niet mee in het productloon van het huidig kalenderjaar. U telt deze mee in het productloon van het volgend kalenderjaar.



### 1.2.3. Omrekenen naar voltijd

Als uw werknemer in deeltijd werkt, moet u voormelde inkomensbestanddelen naar voltijd omrekenen. Dit doet u door deze inkomensbestanddelen te delen door de deeltijdfactor die geldt in de maand waarin u het pensioengevend inkomen vaststelt.

De inkomensbestanddelen die los staan van de voltijd of deeltijd van de dienstbetrekking herleidt u niet. U kunt hierbij denken aan een toelage die voor iedere werknemer even hoog is, ongeacht of hij of zij in voltijd of in deeltijd werkt.

## 1.3. Peildatumsystematiek

### 1.3.1. Productloon wijzigt na de gegevensaanlevering niet meer

ABP hanteert in de pensioenregeling een peildatumsystematiek. Hierbij gaat ABP ervan uit dat het productloon dat u voor uw werknemer aanlevert, gedurende het kalenderjaar niet meer wijzigt. Dit houdt in, dat als u nadien het jaarinkomen van uw werknemer alsnog wijzigt, deze wijziging pas meetelt voor de pensioenopbouw in het daaropvolgend kalenderjaar.

### 1.3.2. Uitzondering

ABP maakt een uitzondering op deze stelregel als ABP het productloon met terugwerkende kracht moet aanpassen op grond van een tot ABP gerichte rechterlijke uitspraak. Daarnaast maakt ABP een uitzondering als u het inkomen dat feitelijk en formeel op de peildatum vaststaat foutief aanleverde.

## 1.4. Nieuw productloon

### 1.4.1. Op de datum nieuwe functie na ontslag

Als u de deelnemer ontslaat en aansluitend middels een nieuwe arbeidsovereenkomst weer in dienst neemt in een andere functie levert u een nieuw productloon aan. Er is immers sprake van beëindiging van de eerdere dienstverhouding door het ontslag en het ingaan van de nieuwe dienstverhouding in de loop van het jaar.

#### 1.4.1.1. Geen nieuw productloon vanaf datum nieuwe functie zonder ontslag

Als het dienstverband in de loop van het jaar wijzigt door het aanvaarden van een andere functie bij dezelfde werkgever, zonder dat sprake is van ontslag, dan is er geen sprake van een nieuwe dienstverhouding. In die situatie levert u pas in januari van het volgend kalenderjaar een nieuw productloon aan.

## 1.5. Voorbeelden van productloon

### 1.5.1. Incidentele nabetaling

#### 1.5.1.1. Situatie

U geeft uw werknemer een eenmalige uitkering.

#### 1.5.1.2. Antwoord

De eenmalige uitkering is een inkomensbestanddeel in geld uit hoofde van de dienstverhouding. Dit inkomensbestanddeel is een in hoogte variabele toelage. Dit houdt in, dat u de uitkering moet meetellen in het productloon van het volgend kalenderjaar.

## 1.5.2. Verkoop verlofuren

### 1.5.2.1. Situatie

Uw werknemer verkoopt (een deel van) zijn of haar verlofuren. Hij of zij krijgt hiervoor extra inkomen.

### 1.5.2.2. Antwoord

Ondanks dat het verlof niet pensioengevend is, is het geld dat uw werknemer hiervoor ontvangt dat wel. Uw werknemer ontvangt dit geld van u als werkgever en uit hoofde van de dienstverhouding. Het inkomensbestanddeel valt niet onder één van de uitzonderingen op grond waarvan het niet pensioengevend is. Dit inkomensbestanddeel is een in hoogte variabele toelage. Dit houdt in, dat u de uitkering moet meetellen in het productloon van het volgend kalenderjaar. Behalve indien het verlof onderdeel uitmaakt(e) van het benefit budget of individueel keuzebudget.

## 1.5.3. Nabetaling wegens loonsverhoging met terugwerkende kracht

### 1.5.3.1. Situatie

U geeft uw werknemer een nabetaling omdat u het loon van uw werknemer met terugwerkende kracht verhoogde.

### 1.5.3.2. Antwoord

Wij verwijzen u dienaangaande naar hetgeen hierover is gesteld onder [Hoofdstuk B, Gebeurtenissen, onder punt 8: “Uw werknemer krijgt een salarisverhoging met terugwerkende kracht](#)

”.

Hier staat het beleid ten aanzien van salarisverhogingen met terugwerkende kracht uitgebreid beschreven (inclusief voorbeelden).

## 1.5.4. Tegemoetkoming ziektekosten

### 1.5.4.1. Situatie

U geeft uw werknemer een tegemoetkoming voor zijn of haar ziektekosten.

### 1.5.4.2. Antwoord

De tegemoetkoming is een inkomensbestanddeel in geld uit hoofde van de dienstverhouding. De tegemoetkoming heeft echter het karakter van een onkostenvergoeding. U telt de tegemoetkoming daarom niet mee in het productloon.

## 1.5.5. Extra beloning wegens een goed idee

### 1.5.5.1. Situatie

U geeft uw werknemer een extra beloning vanwege zijn of haar innoverend idee waarmee uw onderneming enorm gebaat is.

### 1.5.5.2. Antwoord

De beloning is een inkomensbestanddeel in geld uit hoofde van de dienstverhouding. Dit inkomensbestanddeel heeft het karakter van een bonus. Als de hoogte ervan uitzonderlijk is, dan is deze bonus niet pensioengevend. Mits en voor zover in een rechtspositieregeling, collectieve arbeidsovereenkomst, individuele aanstelling of individuele arbeidsovereenkomst staat dat de bonus voor het geheel, dan wel voor een bepaald gedeelte niet pensioengevend is.

## 1.5.6. Onregelmatige inkomsten

### 1.5.6.1. Situatie

Uw werknemer is een ambtenaar van de burgerlijke stand, een brugwachter of een nul-uren-contractant. Hij of zij is het hele jaar bij u in dienst, maar ontvangt niet iedere maand dezelfde inkomsten. In sommige maanden ontvangt hij of zij zelfs helemaal geen inkomsten.

### 1.5.6.2. Antwoord

Bij bepaalde groepen werknemers is het niet mogelijk om het productloon op de gebruikelijke manier vast te stellen. Voor de vaststelling van het productloon gaat u daarom niet uit van de inkomsten die de werknemer feitelijk ontvangt. In plaats daarvan gaat u uit van een maandinkomen dat u vaststelt aan de hand van een functieonderzoek. Met dit onderzoek achterhaalt u met welke schaalfunctie de functie van uw werknemer te vergelijken is.

Bijvoorbeeld, het functieonderzoek wijst uit dat de functie van uw werknemer, ambtenaar van de burgerlijke stand, te vergelijken is met een 'schaal- 9 -functie'. U gaat dan uit van een productloon gelijk aan het maximum van schaal 9.

## 2. De deeltijdfactor

### 2.1. Achtergrond

Dienstverhoudingen komen in verschillende omvang voor. Om de verhouding van de pensioenverplichtingen en pensioenaanspraken van de deeltijd dienstverhouding weer te geven ten opzichte van een vergelijkbare voltijd dienstverhouding, hanteert ABP een deeltijdfactor. De deeltijdfactor geeft dus de omvang van een dienstverhouding aan.

### 2.2. Berekening deeltijdfactor

#### 2.2.1. Berekeningswijze

U berekent de deeltijdfactor als volgt. U deelt het inkomen dat uw werknemer feitelijk ontvangt door het inkomen dat uw werknemer in voltijd zou verdienen.

#### 2.2.2. Tijdelijk meer uren werken

U moet zich bij de berekening van de deeltijdfactor blijven realiseren wat het doel is van de deeltijdfactor. Werkt uw werknemer tijdelijk meer uren dan gewoonlijk? Wijzig dan niet de deeltijdfactor, zolang de arbeidsovereenkomst van uw werknemer niet wijzigt.

Wijzig dan ook niet het productloon van het huidig kalenderjaar. De extra inkomsten van uw werknemer telt u daarentegen wel op bij het productloon van het volgend kalenderjaar.

#### 2.2.3. Maximale deeltijdfactor

Omdat het toch kan voorkomen dat u met uw werknemer in de arbeidsovereenkomst overeen komt dat hij of zij contractueel méér uren werkt dan voltijd, kunt u een hogere deeltijdfactor dan 1.0000 aanleveren. Houdt er wel rekening mee dat de deeltijdfactor fiscaal gemaximeerd kan zijn in verband met het fiscaal maximaal pensioengevend inkomen (in 2016: € 103.317). De fiscaal maximale deeltijdfactor kunt u zelf berekenen. U vindt hiervoor rekenvoorbeelden in deze Handleiding.

## 2.3. Wisselend arbeidspatroon

### 2.3.1. Gemiddelde deeltijdfactor

Als volgens de arbeidsovereenkomst sprake is van een wisselend arbeidspatroon (bijvoorbeeld oproepkrachten, vervangers of reservisten bij Defensie) dan geldt een gemiddelde deeltijdfactor per uitbetalingstermijn. De gemiddelde deeltijdfactor wordt dus berekend, door het salaris behorende bij de feitelijk in die uitbetalingstermijn gewerkte uren te delen door het salaris dat verschuldigd zou zijn geweest als betrokkene de functie in een voltijd dienstverband zou hebben vervuld.

### 2.3.2. Deeltijdfactor '0'

#### 2.3.2.1. Bijzondere groep werknemers

Voor bepaalde werknemers geldt dat zij het hele jaar in dienst zijn maar niet iedere maand dezelfde inkomsten hebben. Sommige werknemers hebben soms maanden lang zelfs helemaal geen inkomsten. Het gaat hier om bijzondere groepen werknemers, zoals buitengewone ambtenaren van de burgerlijke stand, brugwachters, leden van de vrijwillige brandweer (voor zover zij nog deelnemer zijn op grond van overgangsrecht), oproepkrachten en nul-uren-contractanten.

#### 2.3.2.2. Wel productloon aanleveren

Geeft u gegevens op voor een maand waarin de werknemer geen inkomsten heeft, dan is de deeltijdfactor in die maand nul. Dit betekent dat de premiegrondslagen ook nul worden en u geen pensioenpremies verschuldigd bent. Voorwaarde daarbij is dat gedurende de gehele periode een lopend dienstverband bestaat. Ook als de deeltijdfactor nul is, geeft u jaarlijks het productloon op.

### 2.3.3. Wel inkomsten

#### 2.3.3.1. Berekening deeltijdfactor

Geeft u gegevens op voor een maand waarin de werknemer wel inkomsten heeft, dan berekent u de deeltijdfactor in die maand als volgt: u neemt het daadwerkelijk genoten inkomen van die maand en u deelt dit door het maandinkomen dat de werknemer zou verdienen bij volledige werktijd in een gelijksoortige functie.

Bijvoorbeeld, functieonderzoek wijst uit dat de functie van buitengewone ambtenaar van de burgerlijke stand te vergelijken is met een 'schaal-9-functie'. U neemt dan als maandsalaris het maximum van schaal 9.

#### 2.3.3.2. Berekening deeltijdfactor aan de hand van uren

Is een dergelijke berekening van de deeltijdfactor niet mogelijk, dan kunt u de deeltijdfactor vaststellen aan de hand van een urenvergelijking.

## 3. De premiegrondslag

### 3.1. Algemeen

Voor berekening van de premies die u aan ABP dient af te dragen, berekent u voor enkele premiesoorten de premiegrondslag.

### 3.2. Bijzonderheden

#### 3.2.1. Maximum pensioengevend loon

#### 3.2.2. Maximering premiegrondslag en deeltijdfactor voor premieberekening

De wetgever verlaagde per 1 januari 2015 de fiscaal gefaciliteerde pensioenopbouw. Eén van de maatregelen betreft een maximum pensioengevend loon van € 103.317 (bedrag 2016). Het maximum pensioengevend loon van € 103.317 geldt per voltijd dienstbetrekking.

Uw deelnemer kan hierdoor over maximaal € 103.317 pensioen opbouwen. Dit houdt in, dat u voor de berekening van de premie(grondslag), het productloon maximeert op € 103.317. Tevens dient u de deeltijdfactor te maximeren in gevallen waarin deze hoger is dan 1,000.

In de rekenvoorbeelden treft u voorbeelden aan hoe u de premiegrondslag en deeltijdfactor berekent, rekening houdend met het maximum pensioengevend loon.

#### 3.2.3. Lever productloon en deeltijdfactor ongemaximeerd aan!

Ondanks de maximering dient u echter wel nog steeds het ongemaximeerde productloon aan te leveren! Dat geldt ook voor de deeltijdfactor. Ook deze levert u ongemaximeerd aan.

#### 3.2.4. Maximering geldt alleen voor pensioenopbouw

De maximering geldt alleen voor de berekening van de OPNP-premie en de OPNP-I-premie. Dus niet voor de AAOP-premie en de premie inkoop voorwaardelijk pensioen.

### 3.3. Gegevensaanlevering in een gebroken maand

Indien uw werknemer gedurende de maand in of uit dienst treedt, berekent u de premiegrondslagen en premiebedragen over slechts een deel van de betreffende maand. Dit heet de “periodefactor”.

#### 3.3.1. 30 dagen per maand; 360 dagen per kalenderjaar

Voor ABP geldt dat u het aantal kalenderdagen, waarover u de premie dient af te dragen, relateert aan een totaal van 30 dagen. Het kalenderjaar bestaat dan ook uit 360 dagen.

Dit vloeit voort uit een besluit van de Minister van Financiën van 21 januari 1884, welke in werking trad op 1 februari 1884. De tekst:

*“In de gevallen waarin een aan burgerlijke of militaire landsdienaren toegekend tractement, wachtgeld, pensioen, toelage of andere beloning over een gedeelte van een jaar moet berekend worden, geschiedt die berekening in dier voege, dat steeds het jaar op 360 en de maand op 30 dagen wordt gesteld. Dientengevolge zal ten aanzien van kalendermaanden van 31 dagen de laatste dag verwaarloosd worden, terwijl aan de maand februari twee of, wanneer het een schrikkeljaar geldt, een dag worden bijgevoegd.”*

### Voorbeeld

Uw deelnemer treedt in dienst op 14 februari.

U relateert het aantal gewerkte dagen (vanaf 14 februari) dan aan het totaal van 30 dagen. De periodefactor wordt dan:

$$(30-14) / 30 \approx 0,5333.*$$

\* **Let op**, rondt de uitkomst in uw berekening niet af!

De afronding in dit voorbeeld is louter bedoeld om het voorbeeld overzichtelijk te houden.

### 3.3.2. Werkelijke kalenderdagen

PRINS is daarnaast ingericht op berekening van de premiegrondslag per kalendermaand. U relateert dan het aantal kalenderdagen waarover u de premie dient af te dragen aan het totaal aantal kalenderdagen in de betreffende maand.

### Voorbeeld

Deelnemer treedt uit dienst op 14 februari.

U relateert het aantal gewerkte dagen (tot 14 februari) dan aan het totaal van 28 dagen (bij een schrikkeljaar: 29 dagen!). De periodefactor wordt dan:

$$13 / 28 = 0,4643.*$$

\* **Let op**, rondt de uitkomst niet af! De afronding in dit voorbeeld is louter bedoeld om het voorbeeld overzichtelijk te houden.

### 3.3.3. Premieberekening op grond van SV-dagen

Als u de verloning baseert op het aantal SV-dagen in een maand dan moet u voor de premieberekening in een gebroken maand (desondanks) voor één van beide voormelde methoden kiezen. Als u de premieberekening baseert op het aantal gewerkte SV-dagen gedeeld door het totaal aantal SV-dagen in de betreffende maand leidt dit mogelijk tot verschillen in de grondslag die u berekent en de grondslag die ABP berekent. U krijgt dan in PRINS een (verwerkbaar) signaal (163) dat de grondslag niet correct is. Uw gegevens worden wel geregistreerd in het Generiek Pensioen Systeem (GPS). Het signaal heeft dus geen doorlevergevolgen. Uw deelnemer ziet de gegevens terug in MijnABP en het UPO, maar het signaal in PRINS blijft staan totdat u deze oplost.

## 3.4. Premiegrondslag ouderdoms- en nabestaandenpensioen en Anw-compensatie

### 3.4.1. Algemeen

Om de premiegrondslag voor het ouderdoms- en nabestaandenpensioen (OPNP) en de Anw-compensatie te berekenen, vermindert u eerst het productloon met de franchise van ABP. U deelt de uitkomst vervolgens door 12. Daarna vermenigvuldigt u het berekende bedrag met de deeltijdfactor. Houdt hierbij wel rekening met de maximering (zie hiervoor).

### 3.4.2. Bijzonderheden

#### 3.4.2.1. Politiek verlof

U berekent de premiegrondslag op dezelfde wijze als in de situatie waarin geen sprake is van verlof. U vermenigvuldigt de uitkomst vervolgens met de meetellingswaarde voor zover uw werknemer nog

bij u werkzaam is en over het verlof fiscale ruimte is om bij ABP pensioen op te bouwen. Zie voor meer informatie, [paragraaf "14.2 Salderingsmethode"](#).

### 3.4.2.2. Ontslaguitkering

U berekent de premiegrondslag op dezelfde wijze als in de situatie waarin geen sprake is van een ontslaguitkering. U vermenigvuldigt de uitkomst vervolgens met de meetellingswaarde 0,5000.

Let op! Als uw (ex-)werknemer elders of weer (meer) gaat werken, dient u de deeltijdfactor te verminderen met de deeltijdfactor uit de andere ABP-dienstverhouding of met de toename van het aantal arbeidsuren. Gaat uw (ex-)werknemer bij een werkgever werken die niet bij ABP is aangesloten, dan hoeft u de deeltijdfactor niet te verminderen.

### 3.4.2.3. Werkloosheidsuitkering

U berekent de premiegrondslag op dezelfde wijze als in de situatie waarin geen sprake is van een werkloosheidsuitkering. U vermenigvuldigt de uitkomst vervolgens met de meetellingswaarde 0,3750.

U stelt de deeltijdfactor vast aan de omvang van de WW-uitkering. Gaat uw (ex-)werknemer weer (meer) werken? Dan hoeft u de deeltijdfactor niet te verminderen. U stelt de deeltijdfactor dan vast aan de andere omvang van de WW-uitkering.

### 3.4.2.4. Samenloop ontslag- of werkloosheidsuitkering met arbeidsongeschiktheidsuitkering

Als uw (ex-)werknemer pensioen opbouwt tijdens een ontslag- of werkloosheidsuitkering kan het voorkomen dat hij of zij ook een arbeidsongeschiktheidsuitkering, als bedoeld in de WIA, ontvangt. U moet dan aan de berekening van de premiegrondslag voor het ouderdoms- en nabestaandenpensioen en de Anw-compensatie een extra stap toevoegen. U vermenigvuldigt de uitkomst met de waarde dat volgens het pensioenreglement bij de mate van arbeidsongeschiktheid hoort.

## 3.5. Premiegrondslag ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen (AAOP)

### 3.5.1. Algemeen

Om de premiegrondslag voor het arbeidsongeschiktheidspensioen te berekenen, vermindert u eerst het (ongemaximeerde) productloon met de franchise van ABP die specifiek voor het arbeidsongeschiktheidspensioen geldt. U deelt de uitkomst vervolgens door 12. Daarna vermenigvuldigt u het berekende bedrag met de deeltijdfactor.

### 3.5.2. Bijzonderheden

#### 3.5.2.1. Verlof

U berekent de premiegrondslag op dezelfde wijze als in de situatie waarin geen sprake is van verlof. De werknemer blijft volledig verzekerd voor het ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen.

#### 3.5.2.2. Ontslag - of werkloosheidsuitkering

U berekent de premiegrondslag op dezelfde wijze als in de situatie waarin geen sprake is van een ontslag- of werkloosheidsuitkering. Tijdens de duur van de ontslag- of werkloosheidsuitkering blijft de verzekering voor het ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen op het niveau van de dienstverhouding waaruit de werknemer uit dienst trad. U vermenigvuldigt de berekende grondslag dus niet met 0,5000 of 0,3750 zoals het geval is bij de premiegrondslag voor het ouderdoms- en nabestaandenpensioen en de Anw-compensatie.

Voor uw (ex-)werknemer die een werkloosheidsuitkering ontvangt, moet u de berekende premie voor het arbeidsongeschiktheidspensioen tot slot nog vermenigvuldigen met  $\frac{3}{4}$ ! U mag de premie niet op uw werknemer verhalen.

### **3.5.2.3. Samenloop ontslag- of werkloosheidsuitkering met AAOP uit dezelfde dienstverhouding.**

U berekent de premiegrondslag op dezelfde wijze als in de situatie waarin geen sprake is van een ontslag- of werkloosheidsuitkering.

### **3.5.2.4. Samenloop ontslaguitkering/suppletie met arbeidsongeschiktheidsuitkering**

U berekent de premiegrondslag op dezelfde wijze als in de situatie waarin geen sprake is van een ontslaguitkering of suppletie. U hoeft geen rekening te houden met een restpercentage zoals bij de berekening van de premiegrondslag OPNP.

Let op! Het is mogelijk dat het bedrag van de premiegrondslag nul is. In dat geval geeft u het bedrag van de premiegrondslag niet op.

## **4. Het premiebedrag**

### **4.1. Algemeen**

Voor enkele premiesoorten berekent u niet alleen de premiegrondslag. Voor deze premiesoorten gaat u een stapje verder. U berekent het premiebedrag. Dat houdt in, dat u de premiegrondslag nog vermenigvuldigt met het betreffend premiepercentage.

### **4.2. Bijzonderheden**

#### **4.2.1. Gebroken maand**

Ook voor de berekening van het premiebedrag dient u bij een in- of uitdiensttreding gedurende de maand het aantal gewerkte dagen te relateren aan het aantal van 30 dagen of kalenderdagen. Zie paragraaf 3.3 voor meer uitleg hierover.

### **4.3. Premiebedrag inkoop voorwaardelijk pensioen**

#### **4.3.1. Algemeen**

Voor de premie inkoop voorwaardelijk pensioen berekent u geen premiegrondslag maar een premiebedrag. Om het premiebedrag voor de premie inkoop voorwaardelijk pensioen te berekenen, deelt u het productloon door 12. Vervolgens vermenigvuldigt u de uitkomst met de deeltijdfactor. Daarna vermenigvuldigt u het berekende bedrag met het geldende premiepercentage.

#### **4.3.2. Bijzonderheden**

##### **4.3.2.1. Betalingstermijn**

U betaalt de premie inkoop voorwaardelijk pensioen vóór het einde van de maand die volgt op de uitbetalingstermijn waarop de premie betrekking heeft.

##### **4.3.2.2. Tot einde dienstverhouding**

U draagt de premie inkoop voorwaardelijk pensioen af tot het einde van de dienstverhouding, maar uiterlijk tot 5 jaar na de AOW-leeftijd. Anders gezegd, de premie inkoop voorwaardelijk pensioen heeft dezelfde premieduur als de OPNP premie.

##### **4.3.2.3. Levensloopverlof**

Als tijdens levensloopverlof sprake is van een pro-rato pensioenopbouw, dan dient u ook premie inkoop voorwaardelijk pensioen naar rato te berekenen, zolang uw werknemer met levensloopverlof is. Het maakt hierbij niet uit of de verplichte pensioenopbouw inmiddels stopte.

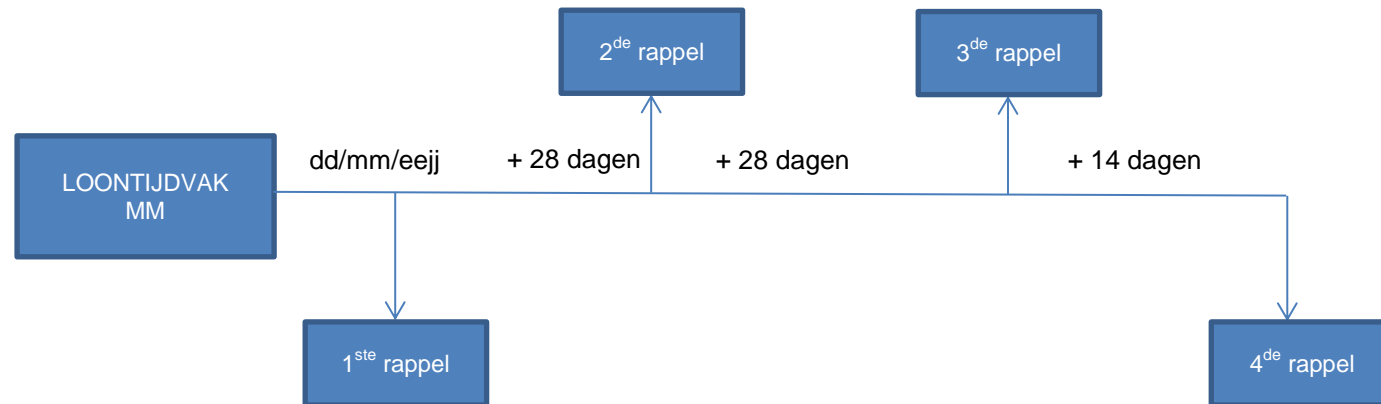


#### **4.4. Premiebedrag OPNP-Individueel**

##### **4.4.1. Algemeen**

Als uw (ex-)werknemer zijn of haar pensioenopbouw vrijwillig wil aanvullen of voortzetten, berekent u geen premiegrondslag maar een premiebedrag. U berekent het premiebedrag op dezelfde wijze als de premiegrondslag voor het ouderdoms- en nabestaandenpensioen en de Anw-compensatie. Het verschil met de berekening van de premiegrondslag is dat u dat bedrag nog vermenigvuldigt met het geldende collectieve of individuele premiepercentage.

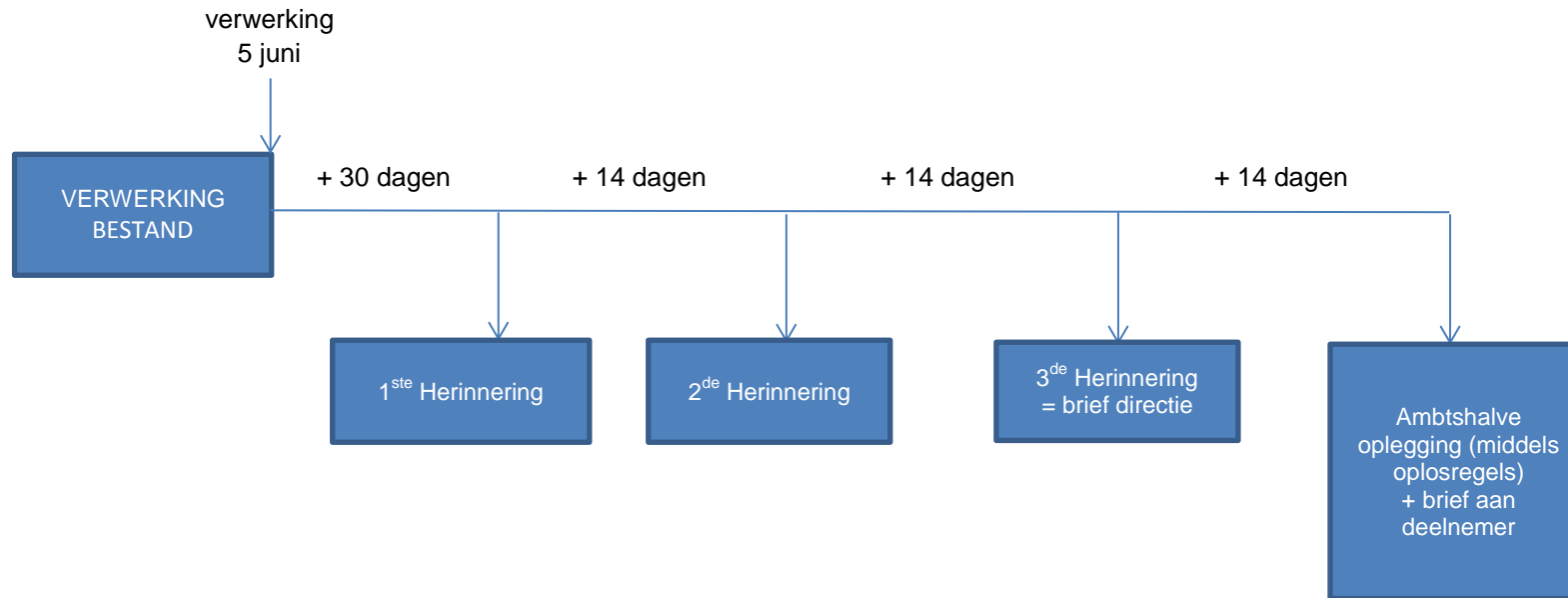
**Bijlage 1 – rappeltermijnen**



**Toelichting**

LOONTIJDVAK MM moet vóór dd/mm/eejj worden aangeleverd (= 5<sup>de</sup> werkdag van de maand volgend op). Iedere dag wordt periodieke controle gedraaid, dus op de 1<sup>ste</sup> dag na verstrijken aanlevertermijn wordt gekeken of (eerst) inzender of (daarna) werkgever en daarna alle deelnemers over gevraagd (loon)tijdvak zijn aangeleverd. Als NEE dan wordt een 1<sup>ste</sup> RAPPEL verzonden (dus dd/mm/eejj in bovenstaand plaatje is 1<sup>ste</sup> dag na 5<sup>de</sup> werkdag van de maand volgend op).

**Bijlage 2 - herinnertermijnen**



**Toelichting**

De INZENDING eejjmm is in bovenstaand plaatje op 5 juni VERWERKT. Tijdens de verwerking zijn er signalen ontstaan waarvan een 'x' aantal VERWERKBAAR zijn (het ontstane signaal krijgt tijdens de VERWERKING een "vlaggetje"). Vervolgens worden de volgende, bovenstaande stappen daarna uitgevoerd, als het signaal niet wordt opgelost.

# Hoofdstuk C

## Tabellen

---

## **Bijdragepercentages en franchises ten behoeve van afdracht door werkgever**

**Tabel periode 01-01-2017 tot .....**

<b>Soort premie</b>	<b>Franchise</b>	<b>Premiepercentage</b>
OPNP	€ 13.150	21,10%
Anw-compensatie	€ 13.150	0,40%
ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen	€ 20.100	Zie tabel
Premie inkoop voorwaardelijk pensioen	n.v.t.	2,60%

**Tabel periode 01-04-2016 tot 01-01-2017**

<b>Soort premie</b>	<b>Franchise</b>	<b>Premiepercentage</b>
OPNP	€ 13.000	18,80%
Anw-compensatie	€ 13.000	0,30%
ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen	€ 19.750	Zie tabel
Premie inkoop voorwaardelijk pensioen	n.v.t.	2,30%

**Tabel periode 01-01-2016 tot 01-04-2016**

<b>Soort premie</b>	<b>Franchise</b>	<b>Premiepercentage</b>
OPNP	€ 13.000	17,80%
Anw-compensatie	€ 13.000	0,30%
ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen	€ 19.750	Zie tabel
Premie inkoop voorwaardelijk pensioen	n.v.t.	2,30%



**Tabel periode 01-07-2015 tot 01-01-2016**

<b>Soort premie</b>	<b>Franchise</b>	<b>Premiepercentage</b>
OPNP	€ 12.650	19,60%
Anw-compensatie	€ 12.650	0,30%
ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen	€ 19.450	Zie tabel
Overgangspremie VPL	n.v.t.	2,60%
PartnerPlusPensioen Individueel	€ 12.650	0,85%
PartnerPlusPensioen Politie	€ 12.650	0,70%

**Tabel periode 01-01-2015 tot 1-7-2015**

<b>Soort premie</b>	<b>Franchise</b>	<b>Premiepercentage</b>
OPNP	€ 12.650	19,60%
Anw-compensatie	€ 12.650	0,30%
ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen	€ 19.450	Zie tabel
Overgangspremie VPL	n.v.t.	3,00%
PartnerPlusPensioen Individueel	€ 12.650	0,85%
PartnerPlusPensioen Politie	€ 12.650	0,70%

**Tabel periode 01-01-2014 tot 01-01-2015**

<b>Soort premie</b>	<b>Franchise</b>	<b>Premiepercentage</b>
OPNP	€ 11.150	21,60%
Anw-compensatie	€ 11.150	0,30%
ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen	€ 19.250	Zie tabel
Overgangspremie VPL	n.v.t.	4,00%
PartnerPlusPensioen Individueel	€ 11.150	1,60%
PartnerPlusPensioen Individueel *	€ 11.150	2,25%
PartnerPlusPensioen Politie	€ 11.150	1,30%

\* Vrijwillige aanvulling / voortzetting pensioenopbouw (artikel 16.5 in combinatie met 16.1, 16.2 en 16.3).

**Tabel periode 01-01-2013 tot 01-01-2014**

<b>Soort premie</b>	<b>Franchise</b>	<b>Premiepercentage</b>
OPNP	€ 10.950	25,40%
Anw-compensatie	€ 10.950	0,30%
ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen	€ 19.000	Zie tabel
Overgangspremie VPL	n.v.t.	4,00%
Regeling verhoogd nabestaandenpensioen politie	€ 10.950	1,40%
PartnerPlusPensioen	€ 10.950	1,60%
PartnerPlusPensioen *	€ 10.950	2,30%

\* (Vrijwillige) voortzetting deelname. Vanaf de maand volgend op 62 jaar bij samenloop met OPNP-individueel (art. 16.3 PR) én ontslag ná 1-4-1997

**Tabel periode 01-04-2012 tot 01-01-2013**

<b>Soort premie</b>	<b>Franchise</b>	<b>Premiepercentage</b>
OPNP	€ 10.850	24,10%
Anw-compensatie	€ 10.850	0,30%
ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen	€ 18.700	Zie tabel
Overgangspremie VPL	n.v.t.	3,90%
Regeling verhoogd nabestaandenpensioen politie	€ 10.850	1,30%
PartnerPlusPensioen	€ 10.850	1,50%
PartnerPlusPensioen *	€ 10.850	1,95%

\* (Vrijwillige) voortzetting deelname. Vanaf de maand volgend op 62 jaar bij samenloop met OPNP-individueel (art. 16.3 PR) én ontslag ná 1-4-1997.

**Tabel periode 01-01-2012 tot 01-04-2012**

<b>Soort premie</b>	<b>Franchise</b>	<b>Premiepercentage</b>
OPNP	€ 10.850	21,90%
Anw-compensatie)	€ 10.850	0,30%
ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen	€ 18.700	Zie tabel
Overgangspremie VPL	n.v.t.	3,90%
Regeling verhoogd nabestaandenpensioen politie	€ 10.850	1,30%
PartnerPlusPensioen	€ 10.850	1,50%
PartnerPlusPensioen *	€ 10.850	1,95%

\* (Vrijwillige) voortzetting deelname. Vanaf de maand volgend op 62 jaar bij samenloop met OPNP-individueel (art. 16.3 PR) én ontslag ná 1-4-1997.

**Tabel periode 01-04-2011 tot 01-01-2012**

<b>Soort premie</b>	<b>Franchise</b>	<b>Premiepercentage</b>
OPNP	€ 10.700	21,90%
Anw-compensatie	€ 10.700	0,20%
ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen	€ 18.450	Zie tabel
Overgangspremie VPL	n.v.t.	3,70%
Regeling verhoogd nabestaandenpensioen politie	€ 10.700	1,20%
PartnerPlusPensioen	€ 10.700	1,45%
PartnerPlusPensioen *	€ 10.700	1,90%

\* (Vrijwillige) voortzetting deelname. Vanaf de maand volgend op 62 jaar bij samenloop met OPNP-individueel (art. 16.3 PR) én ontslag ná 1-4-1997.

**Tabel periode 01-01-2011 tot 01-04-2011**

<b>Soort premie</b>	<b>Franchise</b>	<b>Premiepercentage</b>
OPNP	€ 10.700	21,40%
Anw-compensatie	€ 10.700	0,30%
ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen	€ 18.450	Zie tabel
Overgangspremie VPL	n.v.t.	3,70%
Regeling verhoogd nabestaandenpensioen politie	€ 10.700	1,30%
PartnerPlusPensioen	€ 10.700	1,50%
PartnerPlusPensioen *	€ 10.700	1,95%

\* (Vrijwillige) voortzetting deelname. Vanaf de maand volgend op 62 jaar bij samenloop met OPNP-individueel (art. 16.3 PR) én ontslag ná 1-4-1997.



**Tabel periode 01-08-2010 tot 01-01-2011**

<b>Soort premie</b>	<b>Franchise</b>	<b>Premiepercentage</b>
OPNP	€ 10.500	21,30%
Anw-compensatie	€ 10.500	0,30%
ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen	€ 18.200	Zie tabel
Overgangspremie VPL	n.v.t.	4,00%
FUR, verplichte storting ouderenregeling	n.v.t.	4,50%
Regeling verhoogd nabestaandenpensioen politie	€ 10.500	1,20%
FPU Extra (geb. vóór 1950 met overgangsrecht)	€ 17.000	indiv. vlgs. tabel
FPU Totaal (basisdeel) (geb. vóór 1950 met overgangsrecht)	€ 17.000	indiv. vlgs. tabel
FPU Totaal (opbouwdeel) (geb. vóór 1950 met overgangsrecht)	€ 17.000	indiv. vlgs. tabel
PartnerPlusPensioen	€ 10.500	1,45%
PartnerPlusPensioen *	€ 10.500	2,00%

\* Vanaf de maand volgend op 62 jaar bij samenloop met OPNP-individueel (art. 16.3 PR) én ontslag ná 1-4-1997 alsmede bij in dienst ná 65 jaar (art. 16.1 PR).

**Tabel periode 01-01-2010 tot 01-08-2010**

<b>Soort premie</b>	<b>Franchise</b>	<b>Premiepercentage</b>
OPNP	€ 10.500	20,30%
Anw-compensatie	€ 10.500	0,30%
ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen	€ 18.200	Zie tabel
Overgangspremie VPL	n.v.t.	4,00%
FUR, verplichte storting ouderenregeling	n.v.t.	4,50%
Regeling verhoogd nabestaandenpensioen politie	€ 10.500	1,20%
FPU Extra (geb. vóór 1950 met overgangsrecht)	€ 17.000	indiv. vlgs. tabel
FPU Totaal (basisdeel) (geb. vóór 1950 met overgangsrecht)	€ 17.000	indiv. vlgs. tabel
FPU Totaal (opbouwdeel) (geb. vóór 1950 met overgangsrecht)	€ 17.000	indiv. vlgs. tabel
PartnerPlusPensioen	€ 10.500	1,45%
PartnerPlusPensioen *	€ 10.500	2,00%

\* Vanaf de maand volgend op 62 jaar bij samenloop met OPNP-individueel (art. 16.3 PR) én ontslag ná 1-4-1997 alsmede bij in dienst ná 65 jaar (art. 16.1 PR).

**Tabel periode 01-07-2009 tot 01-01-2010**

<b>Soort premie</b>	<b>Franchise</b>	<b>Premiepercentage</b>
OPNP	€ 10.350	21,00%
Anw-compensatie	€ 10.350	0,40%
ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen	€ 17.900	Zie tabel
Overgangspremie VPL	n.v.t.	4,00%
FUR, verplichte storting ouderenregeling	n.v.t.	4,50%
Regeling verhoogd nabestaandenpensioen politie	€ 10.350	1,40%
FPU Extra (geb. vóór 1950 met overgangsrecht)	€ 16.700	indiv. vlgs. tabel
FPU Totaal (basisdeel) (geb. vóór 1950 met overgangsrecht)	€ 16.700	indiv. vlgs. tabel
FPU Totaal (opbouwdeel) (geb. vóór 1950 met overgangsrecht)	€ 16.700	indiv. vlgs. tabel
PartnerPlusPensioen	€ 10.350	1,60%
PartnerPlusPensioen *	€ 10.350	2,00%

\* Vanaf de maand volgend op 62 jaar bij samenloop met OPNP-individueel (art. 16.3 PR) én ontslag ná 1-4-1997 alsmede bij in dienst ná 65 jaar (art. 16.1 PR).

**Tabel periode 01-01-2009 tot 01-07-2009**

<b>Soort premie</b>	<b>Franchise</b>	<b>Premiepercentage</b>
OPNP	€ 10.350	20,00%
Anw-compensatie	€ 10.350	0,40%
ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen	€ 17.900	Zie tabel
Overgangspremie VPL	n.v.t.	4,40%
FUR, verplichte storting ouderenregeling	n.v.t.	4,50%
Regeling verhoogd nabestaandenpensioen politie	€ 10.350	1,40%
FPU Extra (geb. vóór 1950 met overgangsrecht)	€ 16.700	indiv. vlgs. tabel
FPU Totaal (basisdeel) (geb. vóór 1950 met overgangsrecht)	€ 16.700	indiv. vlgs. tabel
FPU Totaal (opbouwdeel) (geb. vóór 1950 met overgangsrecht)	€ 16.700	indiv. vlgs. tabel
PartnerPlusPensioen	€ 10.350	1,60%
PartnerPlusPensioen *	€ 10.350	2,00%

\* Vanaf de maand volgend op 62 jaar bij samenloop met OPNP-individueel (art. 16.3 PR) én ontslag ná 1-4-1997 alsmede bij in dienst ná 65 jaar (art. 16.1 PR).

**Tabel periode 01-01-2008 tot 01-01-2009**

<b>Soort premie</b>	<b>Franchises</b>	<b>Premiepercentage</b>
OPNP	€ 10.100	19,60%
Anw-compensatie	€ 10.100	0,40%
ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen	€ 17.300	Zie tabel
Overgangspremie VPL	n.v.t.	4,50%
FUR, verplichte storting ouderenregeling	n.v.t.	4,50%
FUR, verplichte storting solidariteitspremie	n.v.t.	0,90%
Regeling verhoogd nabestaandenpensioen politie	€ 10.100	1,40%
FPU Extra * (geb. vóór 1950 met overgangsrecht)	€ 16.400	indiv. vlgs. tabel
FPU Totaal (basisdeel) (geb. vóór 1950 met overgangsrecht)	€ 16.400	indiv. vlgs. tabel
FPU Totaal (opbouwdeel) (geb. vóór 1950 met overgangsrecht)	€ 16.400	indiv. vlgs. tabel
PartnerPlusPensioen	€ 10.100	1,60%
PartnerPlusPensioen **	€ 10.100	2,05%

\* Geen werkgeversbijdrage. Werkgever draagt enkel de premies inzake vrijwillig bijsparen af. Geen mitigering!

\*\* Vanaf de maand volgend op 62 jaar bij samenloop met OPNP-individueel (art. 16.3 PR) én ontslag ná 1-4-1997 alsmede bij in dienst ná 65 jaar (art. 16.1 PR).

**Tabel periode 01-01-2007 tot 01-01-2008**

<b>Soort premie</b>	<b>Franchises</b>	<b>Premiepercentage</b>
OPNP	€ 9.850	19,20%
Anw-compensatie	€ 9.850	0,40%
ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen	€ 16.850	Zie tabel
VSG-premie sector gemeenten (tot 1 april 2007)	n.v.t.	0,00%
Overgangspremie VPL	n.v.t.	4,50%
FUR, verplichte storting ouderenregeling	n.v.t.	4,50%
FUR, verplichte storting solidariteitspremie	n.v.t.	0,90%
Regeling verhoogd nabestaandenpensioen politie	€ 9.850	1,40%
FPU Extra * (geb. vóór 1950 met overgangsrecht)	€ 15.950	indiv. vlgs. tabel
FPU Totaal (basisdeel) (geb. vóór 1950 met overgangsrecht)	€ 15.950	indiv. vlgs. tabel
FPU Totaal (opbouwdeel) (geb. vóór 1950 met overgangsrecht)	€ 15.950	indiv. vlgs. tabel
PartnerPlusPensioen	€ 9.850	1,50%
PartnerPlusPensioen **	€ 9.850	2,10%

\* Geen werkgeversbijdrage. Werkgever draagt enkel de premies inzake vrijwillig bijsparen af. Geen mitigering!

\*\* Vanaf de maand volgend op 62 jaar bij samenloop met OPNP-individueel (art. 16.3 PR) én ontslag ná 1-4-1997 alsmede bij in dienst ná 65 jaar (art. 16.1 PR).

**Tabel periode 01-01-2006 tot 01-01-2007**

Soort premie	Franchise	Premiepercentage
OPNP	€ 9.600	19,40%
Anw-compensatie	€ 9.600	0,40%
IP/bw-hoog	€ 16.450	Zie tabel
IP/bw-laag	€ 16.450	Zie tabel
VSG-premie sector gemeenten	n.v.t.	0,00%
Overgangspremie VPL	n.v.t.	4,16%
FUR, verplichte storting ouderenregeling	n.v.t.	4,50%
FUR, verplichte storting solidariteitspremie	n.v.t.	0,90%
Regeling verhoogd nabestaandenpensioen politie	€ 9.600	1,60%
FPU Extra * (geb. vóór 1950 met overgangsrecht)	€ 15.500	indiv. vlgs. tabel
FPU Totaal (basisdeel) (geb. vóór 1950 met overgangsrecht)	€ 15.500	indiv. vlgs. tabel
FPU Totaal (opbouwdeel) (geb. vóór 1950 met overgangsrecht)	€ 15.500	indiv. vlgs. tabel
PartnerPlusPensioen	€ 9.600	1,70%
PartnerPlusPensioen **	€ 9.600	2,45%

\* Geen werkgeversbijdrage. Werkgever draagt enkel de premies inzake vrijwillig bijsparen af. Geen mitigering!

\*\* Vanaf de maand volgend op 62 jaar bij samenloop met OPNP-individueel (art. 16.1 1° lid en 3° lid, sub a en b PR) én ontslag ná 1-4-1997.

**Tabel periode 01-01-2005 tot 01-01-2006**

Soort premie	Franchise	Premiepercentage
OPNP (geb. vóór 1954)	€ 15.250	21,00%
Anw-compensatie (geb. vóór 1954)	€ 15.250	0,40%
OPNP (geb. ná 1953 en vóór 1964)	€ 14.250	21,00%
Anw-compensatie (geb. ná 1953 en vóór 1964)	€ 14.250	0,40%
OPNP (geb. ná 1963)	€ 13.000	21,00%
Anw-compensatie (geb. ná 1963)	€ 13.000	0,40%
IP/bw-hoog	€ 16.350	Zie tabel
IP/bw-laag	€ 16.350	Zie tabel
VSG-premie sector gemeenten	n.v.t.	0,09%
VUT/FPU basis	n.v.t.	5,50%
FPU- basisdeel		
(geb. vóór 1954)	€ 15.250	0,00%
(geb. ná 1953 en vóór 1964)	€ 14.250	0,00%
(geb. ná 1963)	€ 13.000	0,00%
FPU- opbouwdeel		
(geb. vóór 1954)	€ 15.250	4,30%
(geb. ná 1953 en vóór 1964)	€ 14.250	4,30%
(geb. ná 1963)	€ 13.000	4,30%
FUR, verplichte storting	n.v.t.	4,50%
AFUP – Algemeen	n.v.t.	1,90%
AFUP – Specifiek	n.v.t.	3,10%
FPU Verhoogd *		
(geb. vóór 1954)	€ 15.250	0,60%
(geb. ná 1953 en vóór 1964)	€ 14.250	0,60%
(geb. ná 1963)	€ 13.000	0,60%
FPU Extra		
(geb. vóór 1954)	€ 15.250	indiv. vlgs. tabel
(geb. ná 1953 en vóór 1964)	€ 14.250	indiv. vlgs. tabel
(geb. ná 1963)	€ 13.000	indiv. vlgs. tabel
FPU Totaal (basisdeel)		
(geb. vóór 1954)	€ 15.250	indiv. vlgs. tabel
(geb. ná 1953 en vóór 1964)	€ 14.250	indiv. vlgs. tabel
(geb. ná 1963)	€ 13.000	indiv. vlgs. tabel
FPU Totaal (opbouwdeel)		
(geb. vóór 1954)	€ 15.250	indiv. vlgs. tabel
(geb. ná 1953 en vóór 1964)	€ 14.250	indiv. vlgs. tabel
(geb. ná 1963)	€ 13.000	indiv. vlgs. tabel
PartnerPlusPensioen		
(geb. vóór 1954)	€ 15.250	1,90%
(geb. ná 1953 en vóór 1964)	€ 14.250	1,90%
(geb. ná 1963)	€ 13.000	1,90%
PartnerPlusPensioen **		
(geb. vóór 1954)	€ 15.250	3,15%
(geb. ná 1953 en vóór 1964)	€ 14.250	3,15%
(geb. ná 1963)	€ 13.000	3,15%

\* Geen werkgeversbijdrage. Werkgever draagt enkel de premies inzake vrijwillig bijsparen af. Geen mitigering!

\*\* Vanaf de maand volgend op 62 jaar bij samenloop met OPNP-individueel (art. 16.1 1° lid en 3° lid, sub a en b PR) én ontslag ná 1-4-1997.



**Tabel periode 01-07-2004 tot 01-01-2005**

Soort premie	Franchise	Premiepercentage
OPNP (geb. vóór 1954)	€ 15.250	18,60%
Anw-compensatie (geb. vóór 1954)	€ 15.250	0,40%
OPNP (geb. ná 1953 en vóór 1964)	€ 14.250	18,60%
Anw-compensatie (geb. ná 1953 en vóór 1964)	€ 14.250	0,40%
OPNP (geb. ná 1963)	€ 13.000	18,60%
Anw-compensatie (geb. ná 1963)	€ 13.000	0,40%
IP/bw-hoog	€ 16.350	1,80%
IP/bw-laag	€ 16.350	1,55%
VSG-premie sector gemeenten	n.v.t.	0,10%
VUT/FPU basis	n.v.t.	4,50%
FPU- basisdeel		
(geb. vóór 1954)	€ 15.250	0,00%
(geb. ná 1953 en vóór 1964)	€ 14.250	0,00%
(geb. ná 1963)	€ 13.000	0,00%
FPU- opbouwdeel		
(geb. vóór 1954)	€ 15.250	3,90%
(geb. ná 1953 en vóór 1964)	€ 14.250	3,90%
(geb. ná 1963)	€ 13.000	3,90%
FUR, verplichte storting	n.v.t.	4,50%
AFUP – Algemeen	n.v.t.	1,70%
AFUP – Specifiek	n.v.t.	2,90%
FPU Verhoogd *		
(geb. vóór 1954)	€ 15.250	0,55%
(geb. ná 1953 en vóór 1964)	€ 14.250	0,55%
(geb. ná 1963)	€ 13.000	0,55%
FPU Extra		
(geb. vóór 1954)	€ 15.250	indiv. vlgs. tabel
(geb. ná 1953 en vóór 1964)	€ 14.250	indiv. vlgs. tabel
(geb. ná 1963)	€ 13.000	indiv. vlgs. tabel
FPU Totaal (basisdeel)		
(geb. vóór 1954)	€ 15.250	indiv. vlgs. tabel
(geb. ná 1953 en vóór 1964)	€ 14.250	indiv. vlgs. tabel
(geb. ná 1963)	€ 13.000	indiv. vlgs. tabel
FPU Totaal (opbouwdeel)		
(geb. vóór 1954)	€ 15.250	indiv. vlgs. tabel
(geb. ná 1953 en vóór 1964)	€ 14.250	indiv. vlgs. tabel
(geb. ná 1963)	€ 13.000	indiv. vlgs. tabel
PartnerPlusPensioen		
(geb. vóór 1954)	€ 15.250	1,70%
(geb. ná 1953 en vóór 1964)	€ 14.250	1,70%
(geb. ná 1963)	€ 13.000	1,70%

\* Geen werkgeversbijdrage. Werkgever draagt enkel de premies inzake vrijwillig bijsparen af. Geen mitigering!

**Tabel periode 01-01-2004 tot 01-07-2004**

Soort premie	Franchise	Premiepercentage
OPNP (geb. vóór 1954)	€ 15.250	18,60%
Anw-compensatie (geb. vóór 1954)	€ 15.250	0,40%
OPNP (geb. ná 1953 en vóór 1964)	€ 14.250	18,60%
Anw-compensatie (geb. ná 1953 en vóór 1964)	€ 14.250	0,40%
OPNP (geb. ná 1963)	€ 13.000	18,60%
Anw-compensatie (geb. ná 1963)	€ 13.000	0,40%
IP/bw-hoog	€ 16.350	1,80%
IP/bw-laag	€ 16.350	1,55%
VSG-premie sector gemeenten	n.v.t.	0,10%
VUT/FPU basis	n.v.t.	4,50%
FPU- basisdeel		
(geb. vóór 1954)	€ 15.250	0,00%
(geb. ná 1953 en vóór 1964)	€ 14.250	0,00%
(geb. ná 1963)	€ 13.000	0,00%
FPU- opbouwdeel		
(geb. vóór 1954)	€ 15.250	3,90%
(geb. ná 1953 en vóór 1964)	€ 14.250	3,90%
(geb. ná 1963)	€ 13.000	3,90%
FUR, verplichte storting	n.v.t.	4,50%
AFUP – Algemeen	n.v.t.	1,70%
AFUP – Specifiek	n.v.t.	.2,90%
FPU Verhoogd *		
(geb. vóór 1954)	€ 15.250	0,55%
(geb. ná 1953 en vóór 1964)	€ 14.250	0,55%
(geb. ná 1963)	€ 13.000	0,55%
FPU Extra		
(geb. vóór 1954)	€ 15.250	indiv. vlgs. tabel
(geb. ná 1953 en vóór 1964)	€ 14.250	indiv. vlgs. tabel
(geb. ná 1963)	€ 13.000	indiv. vlgs. tabel
FPU Totaal (basisdeel)		
(geb. vóór 1954)	€ 15.250	indiv. vlgs. tabel
(geb. ná 1953 en vóór 1964)	€ 14.250	indiv. vlgs. tabel
(geb. ná 1963)	€ 13.000	indiv. vlgs. tabel
FPU Totaal (opbouwdeel)		
(geb. vóór 1954)	€ 15.250	indiv. vlgs. tabel
(geb. ná 1953 en vóór 1964)	€ 14.250	indiv. vlgs. tabel
(geb. ná 1963)	€ 13.000	indiv. vlgs. tabel

\* Geen werkgeversbijdrage. Werkgever draagt enkel de premies inzake vrijwillig bijsparen af. Geen mitigering!

## **Bijdragepercentages en franchises ten behoeve van inhouding op de werknemer**

**Tabel periode 01-01-2017 tot .....**

<b>Soort premie</b>	<b>Franchise</b>	<b>Premiepercentage</b>
OPNP	€ 13.150	6,33%
Anw-compensatie	€ 13.150	0,12%
OPNP-Individueel <sup>1</sup>	€ 13.150	21,50%
ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen	€ 20.100	Zie tabel
Overgangspremie VPL	n.v.t.	0,00%

<sup>1</sup> Vrijwillige aanvulling / voortzetting pensioenopbouw o.g.v. art. 16.1, 16.2 en 16.3 en 16.5

**Tabel periode 01-04-2016 tot 01-01-2017**

<b>Soort premie</b>	<b>Franchise</b>	<b>Premiepercentage</b>
OPNP	€ 13.000	5,64%
Anw-compensatie	€ 13.000	0,09%
OPNP-Individueel <sup>1</sup>	€ 13.000	19,10%
ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen	€ 19.750	Zie tabel
Overgangspremie VPL	n.v.t.	0,00%

<sup>1</sup> Vrijwillige aanvulling / voortzetting pensioenopbouw o.g.v. art. 16.1, 16.2 en 16.3 en 16.5

**Tabel periode 01-01-2016 tot 01-04-2016**

<b>Soort premie</b>	<b>Franchise</b>	<b>Premiepercentage</b>
OPNP	€ 13.000	5,34%
Anw-compensatie	€ 13.000	0,09%
OPNP-Individueel <sup>1</sup>	€ 13.000	18,10%
ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen	€ 19.750	Zie tabel
Overgangspremie VPL	n.v.t.	0,00%

<sup>1</sup> Vrijwillige aanvulling / voortzetting pensioenopbouw o.g.v. art. 16.1, 16.2 en 16.3 en 16.5

**Tabel periode 01-07-2015 tot 01-01-2016**

<b>Soort premie</b>	<b>Franchise</b>	<b>Premiepercentage</b>
OPNP	€ 12.650	6,270%
Anw-compensatie	€ 12.650	0,225%
OPNP-Individueel <sup>1</sup>	€ 12.650	19,90%
ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen	€ 19.450	Zie tabel
Overgangspremie VPL	n.v.t.	0,00%
PartnerPlusPensioen Individueel	€ 12.650	0,85%
PartnerPlusPensioen Politie	€ 12.650	0,70%

<sup>1</sup> Vrijwillige aanvulling / voortzetting pensioenopbouw o.g.v. art. 16.1, 16.2 en 16.3 en 16.5

**Tabel periode 01-01-2015 tot 1-7-2015**

<b>Soort premie</b>	<b>Franchise</b>	<b>Premiepercentage</b>
OPNP	€ 12.650	6,270%
Anw-compensatie	€ 12.650	0,225%
OPNP-Individueel <sup>1</sup>	€ 12.650	19,90%
ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen	€ 19.450	Zie tabel
Overgangspremie VPL	n.v.t.	0,00%
PartnerPlusPensioen Individueel	€ 12.650	0,85%
PartnerPlusPensioen Politie	€ 12.650	0,70%

<sup>1</sup> Vrijwillige aanvulling / voortzetting pensioenopbouw o.g.v. art. 16.1, 16.2 en 16.3 en 16.5



**Tabel periode 01-01-2014 tot 01-01-2015**

Soort premie	Franchise	Premiepercentage
OPNP	€ 11.150	7,390%
Anw-compensatie	€ 11.150	0,225%
OPNP-Individueel <sup>1</sup>		
Tot 62 jaar <sup>2</sup>	€ 11.150	21,90%
Vanaf 62 jaar	€ 11.150	31,90%
ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen	€ 19.250	Zie tabel
Overgangspremie VPL	n.v.t.	0,00%
PartnerPlusPensioen Individueel	€ 11.150	1,60%
PartnerPlusPensioen Individueel <sup>3</sup>	€ 11.150	2,25%
PartnerPlusPensioen Politie	€ 11.150	0,65%

<sup>1</sup> Vrijwillige aanvulling / voortzetting pensioenopbouw o.g.v. art. 16.1, 16.2 en 16.3

<sup>2</sup> Ook van toepassing op overgangsbepaling A bij artikel 16.3

<sup>3</sup> Vrijwillige aanvulling / voortzetting pensioenopbouw o.g.v. artikel 16.5 (ook in combinatie met art. 16.1, 16.2 en 16.3).

**Tabel periode 01-01-2013 tot 01-01-2014**

<b>Soort premie</b>	<b>Franchise</b>	<b>Premiepercentage</b>
OPNP	€ 10.950	7,620%
Anw-compensatie	€ 10.950	0,225%
AAOP	€ 19.000	Zie tabel
Overgangspremie VPL	n.v.t.	2,40%
Regeling verhoogd nabestaandenpensioen politie	€ 10.950	0,70%
PartnerPlusPensioen	€ 10.950	1,60%
PartnerPlusPensioen *	€ 10.950	2,30%

\* Vanaf de maand volgend op 62 jaar bij samenloop met OPNP-individueel (art. 16.3 PR) én ontslag ná 1-4-1997.

**Tabel periode 01-04-2012 tot 01-01-2013**

<b>Soort premie</b>	<b>Franchise</b>	<b>Premiepercentage</b>
OPNP	€ 10.850	7,230%
Anw-compensatie	€ 10.850	0,225%
AAOP	€ 18.700	Zie tabel
Overgangspremie VPL	n.v.t.	2,35%
Regeling verhoogd nabestaandenpensioen politie	€ 10.850	0,65%
PartnerPlusPensioen	€ 10.850	1,50%
PartnerPlusPensioen *	€ 10.850	1,95%

\* Vanaf de maand volgend op 62 jaar bij samenloop met OPNP-individueel (art. 16.3 PR) én ontslag ná 1-4-1997.

**Tabel periode 01-01-2012 tot 01-04-2012**

<b>Soort premie</b>	<b>Franchise</b>	<b>Premiepercentage</b>
OPNP	€ 10.850	7,230%
Anw-compensatie	€ 10.850	0,225%
AAOP	€ 18.700	Zie tabel
Overgangspremie VPL	n.v.t.	2,35%
Regeling verhoogd nabestaandenpensioen politie	€ 10.850	0,65%
PartnerPlusPensioen	€ 10.850	1,50%
PartnerPlusPensioen *	€ 10.850	1,95%

\* Vanaf de maand volgend op 62 jaar bij samenloop met OPNP-individueel (art. 16.3 PR) én ontslag ná 1-4-1997.

**Tabel periode 01-04-2011 tot 01-01-2012**

<b>Soort premie</b>	<b>Franchise</b>	<b>Premiepercentage</b>
OPNP	€ 10.700	6,57%
Anw-compensatie	€ 10.700	0,15%
AAOP	€ 18.450	Zie tabel
Overgangspremie VPL	n.v.t.	2,25%
Regeling verhoogd nabestaandenpensioen politie	€ 10.700	0,60%
PartnerPlusPensioen	€ 10.700	1,45%
PartnerPlusPensioen *	€ 10.700	1,90%

\* Vanaf de maand volgend op 62 jaar bij samenloop met OPNP-individueel (art. 16.3 PR) én ontslag ná 1-4-1997.

**Tabel periode 01-01-2011 tot 01-04-2011**

<b>Soort premie</b>	<b>Franchise</b>	<b>Premiepercentage</b>
OPNP	€ 10.700	6,42%
Anw-compensatie	€ 10.700	0,225%
AAOP	€ 18.450	Zie tabel
Overgangspremie VPL	n.v.t.	2,25%
Regeling verhoogd nabestaandenpensioen politie	€ 10.700	0,65%
PartnerPlusPensioen	€ 10.700	1,50%
PartnerPlusPensioen *	€ 10.700	1,95%

\* Vanaf de maand volgend op 62 jaar bij samenloop met OPNP-individueel (art. 16.3 PR) én ontslag ná 1-4-1997.

**Tabel periode 01-08-2010 tot 01-01-2011**

<b>Soort premie</b>	<b>Franchise</b>	<b>Premiepercentage</b>
OPNP	€ 10.500	6,39%
Anw-compensatie	€ 10.500	0,225%
AAOP	€ 18.200	Zie tabel
Overgangspremie VPL	n.v.t.	2,40%
FUR (verplicht; ouderenregeling)	n.v.t.	1,50%
Regeling verhoogd nabestaandenpensioen politie	€ 10.500	0,60%
PartnerPlusPensioen	€ 10.500	1,45%
PartnerPlusPensioen *	€ 10.500	2,00%
FPU Extra (geb. vóór 1950 met overgangsrecht)	€ 17.000	indiv. vlgs. tabel
FPU Totaal (basisdeel) (geb. vóór 1950 met overgangsrecht)	€ 17.000	indiv. vlgs. tabel
FPU Totaal (opbouwdeel) (geb. vóór 1950 met overgangsrecht)	€ 17.000	indiv. vlgs. tabel

\* Vanaf de maand volgend op 62 jaar bij samenloop met OPNP-individueel (art. 16.3 PR) én ontslag ná 1-4-1997.

**Tabel periode 01-01-2010 tot 01-08-2010**

<b>Soort premie</b>	<b>Franchise/</b>	<b>Premiepercentage</b>
OPNP	€ 10.500	6,09%
Anw-compensatie	€ 10.500	0,225%
AAOP	€ 18.200	Zie tabel
Overgangspremie VPL	n.v.t.	2,40%
FUR (verplicht; ouderenregeling)	n.v.t.	1,50%
Regeling verhoogd nabestaandenpensioen politie	€ 10.500	0,60%
PartnerPlusPensioen	€ 10.500	1,45%
PartnerPlusPensioen *	€ 10.500	2,00%
FPU Extra (geb. vóór 1950 met overgangsrecht)	€ 17.000	indiv. vlgs. tabel
FPU Totaal (basisdeel) (geb. vóór 1950 met overgangsrecht)	€ 17.000	indiv. vlgs. tabel
FPU Totaal (opbouwdeel) (geb. vóór 1950 met overgangsrecht)	€ 17.000	indiv. vlgs. tabel

\* Vanaf de maand volgend op 62 jaar bij samenloop met OPNP-individueel (art. 16.3 PR) én ontslag ná 1-4-1997 alsmede bij in dienst ná 65 jaar (art. 16.1 PR).



**Tabel periode 01-07-2009 tot 01-01-2010**

<b>Soort premie</b>	<b>Franchise</b>	<b>Premiepercentage</b>
OPNP	€ 10.350	6,30%
Anw-compensatie	€ 10.350	0,30%
AAOP	€ 17.900	Zie tabel
Overgangspremie VPL	n.v.t.	2,60%
FUR (verplicht; ouderenregeling)	n.v.t.	1,50%
Regeling verhoogd nabestaandenpensioen politie	€ 10.350	0,70%
PartnerPlusPensioen	€ 10.350	1,60%
PartnerPlusPensioen *	€ 10.350	2,00%
FPU Extra (geb. vóór 1950 met overgangsrecht)	€ 16.700	indiv. vlgs. tabel
FPU Totaal (basisdeel) (geb. vóór 1950 met overgangsrecht)	€ 16.700	indiv. vlgs. tabel
FPU Totaal (opbouwdeel) (geb. vóór 1950 met overgangsrecht)	€ 16.700	indiv. vlgs. tabel

\* Vanaf de maand volgend op 62 jaar bij samenloop met OPNP-individueel (art. 16.3 PR) én ontslag ná 1-4-1997.

**Tabel periode 01-01-2009 tot 01-07-2009**

<b>Soort premie</b>	<b>Franchise</b>	<b>Premiepercentage</b>
OPNP	€ 10.350	6,00%
Anw-compensatie	€ 10.350	0,30%
AAOP	€ 17.900	Zie tabel
Overgangspremie VPL	n.v.t.	2,60%
FUR (verplicht; ouderenregeling)	n.v.t.	1,50%
Regeling verhoogd nabestaandenpensioenpolitie	€ 10.350	0,70%
PartnerPlusPensioen	€ 10.350	1,60%
PartnerPlusPensioen *	€ 10.350	2,00%
FPU Extra (geb. vóór 1950 met overgangsrecht)	€ 17.000	indiv. vlgs. tabel
FPU Totaal (basisdeel) (geb. vóór 1950 met overgangsrecht)	€ 17.000	indiv. vlgs. I tabel
FPU Totaal (opbouwdeel) (geb. vóór 1950 met overgangsrecht)	€ 17.000	indiv. vlgs. tabel

\* Vanaf de maand volgend op 62 jaar bij samenloop met OPNP-individueel (art. 16.3 PR) én ontslag ná 1-4-1997.

**Tabel periode 01-01-2008 tot 01-01-2009**

<b>Soort premie</b>	<b>Franchise</b>	<b>Premiepercentage</b>
OPNP	€ 10.100	5,88%
Anw-compensatie	€ 10.100	0,30%
AAOP	€ 17.300	Zie tabel
Overgangspremie VPL	n.v.t.	2,65%
FUR (verplicht; ouderenregeling)	n.v.t.	1,50%
FUR (verplicht; solidariteitspremie)	n.v.t.	0,30%
Regeling verhoogd nabestaandenpensioen politie	€ 10.100	0,70%
PartnerPlusPensioen	€ 10.100	1,60%
PartnerPlusPensioen *	€ 10.100	2,05%
FPU Extra (geb. vóór 1950 met overgangsrecht)	€ 16.400	indiv. vlgs. tbl
FPU Totaal (basisdeel) (geb. vóór 1950 met overgangsrecht)	€ 16.400	indiv. vlgs. tbl
FPU Totaal (opbouwdeel) (geb. vóór 1950 met overgangsrecht)	€ 16.400	indiv. vlgs. tbl

\* Vanaf de maand volgend op 62 jaar bij samenloop met OPNP-individueel (art. 16.3 PR) én ontslag ná 1-4-1997.

**Tabel periode 01-01-2007 tot 01-01-2008**

<b>Soort premie</b>	<b>Franchise</b>	<b>Percentage</b>
OPNP	€ 9.850	5,76%
Anw-compensatie	€ 9.850	0,30%
AAOP	€ 16.850	Zie tabel
VSG (sector gemeenten)	n.v.t.	0,00%
Overgangspremie VPL	n.v.t.	2,65%
FUR (verplicht; ouderenregeling)	n.v.t.	1,50%
FUR (verplicht; solidariteitspremie)	n.v.t.	0,30%
Regeling verhoogd nabestaandenpensioen politie	€ 9.850	0,70%
PartnerPlusPensioen	€ 9.850	1,50%
PartnerPlusPensioen *	€ 9.850	2,10%

\* Vanaf de maand volgend op 62 jaar bij samenloop met OPNP-individueel (art. 16.3 PR) én ontslag ná 1-4-1997 alsmede bij in dienst ná 65 jaar (art. 16.1 PR).

**Tabel periode 01-01-2006 tot 01-01-2007**

<b>Soort premie</b>	<b>Franchise</b>	<b>Percentage</b>
OPNP	€ 9.600	5,82%
Anw-compensatie	€ 9.600	0,30%
IP/bw (hoog)	€ 16.450	Zie tabel
IP/bw (laag)	€ 16.450	Zie tabel
VSG (sector gemeenten)	n.v.t.	0,00%
Overgangspremie VPL	n.v.t.	2,48%
FUR (verplicht; ouderenregeling)	n.v.t.	1,50%
FUR (verplicht; solidariteitspremie)	n.v.t.	0,30%
Regeling verhoogd nabestaandenpensioen politie	€ 9.600	0,80%
PartnerPlusPensioen	€ 9.600	1,70%
PartnerPlusPensioen *	€ 9.600	2,45%

\* Vanaf de maand volgend op 62 jaar bij samenloop met OPNP-individueel (art. 16.3, 1e lid sub a en b PR) én ontslag ná 1-4-1997.

**Tabel periode 01-01-2005 tot 01-01-2006**

Soort premie	Franchise	Percentage
OPNP (geboren vóór 1954)	€ 15.250	5,25%
Anw-compensatie (geboren vóór 1954)	€ 15.250	0,30%
OPNP (geboren ná 1953 en vóór 1964)	€ 14.250	5,25%
Anw-compensatie (geboren ná 1953 en vóór 1964)	€ 14.250	0,30%
OPNP (geboren ná 1963)	€ 13.000	5,25%
Anw-compensatie (geboren ná 1963)	€ 13.000	0,30%
IP/bw (hoog)	€ 16.350	Zie tabel
IP/bw (laag)	€ 16.350	Zie tabel
VSG (sector gemeenten)	n.v.t.	0,045%
FPU- basisdeel	n.v.t.	0,00%
FPU- opbouwdeel:		
(geboren vóór 1954)	€ 15.250	2,15%
(geboren ná 1953 en vóór 1964)	€ 14.250	2,15%
(geboren ná 1963)	€ 13.000	2,15%
VUT/FPU basis	n.v.t.	2,50%
FUR (verplicht)	n.v.t.	1,50%
AFUP - Algemeen	n.v.t.	0,95%
AFUP – Specifiek	n.v.t.	n.v.t.
PartnerPlusPensioen		
(geboren vóór 1954)	€ 15.250	1,90%
(geboren ná 1953 en vóór 1964)	€ 14.250	1,90%
(geboren ná 1963)	€ 13.000	1,90%
PartnerPlusPensioen *		
(geboren vóór 1954)	€ 15.250	3,15%
(geboren ná 1953 en vóór 1964)	€ 14.250	3,15%
(geboren ná 1963)	€ 13.000	3,15%

\* Vanaf de maand volgend op 62 jaar bij samenloop met OPNP-individueel (art. 16.3, 1e lid sub a en b PR) én ontslag ná 1-4-1997.

**Tabel periode 01-07-2004 tot 01-01-2005**

Soort premie	Franchise	Percentage
OPNP (geboren vóór 1954)	€ 15.250	4,65%
Anw-compensatie (geboren vóór 1954)	€ 15.250	0,30%
OPNP (geboren ná 1953 en vóór 1964)	€ 14.250	4,65%
Anw-compensatie (geboren ná 1953 en vóór 1964)	€ 14.250	0,30%
OPNP (geboren ná 1963)	€ 13.000	4,65%
Anw-compensatie (geboren ná 1963)	€ 13.000	0,30%
IP/bw (hoog)	€ 16.350	0,45%
IP/bw (laag)	€ 16.350	0,20%
VSG (sector gemeenten)	n.v.t.	0,05%
FPU- basisdeel	n.v.t.	0,00%
FPU- opbouwdeel:		
(geboren vóór 1954)	€ 15.250	1,95%
(geboren ná 1953 en vóór 1964)	€ 14.250	1,95%
(geboren ná 1963)	€ 13.000	1,95%
VUT/FPU basis	n.v.t.	2,25%
FUR (verplicht)	n.v.t.	1,50%
AFUP - Algemeen	n.v.t.	0,68%
AFUP – Specifiek	n.v.t.	n.v.t.
PartnerPlusPensioen		
(geboren vóór 1954)	€ 15.250	1,70%
(geboren ná 1953 en vóór 1964)	€ 14.250	1,70%
(geboren ná 1963)	€ 13.000	1,70%

**Tabel periode 01-01-2004 tot 01-07-2004**

<b>Soort premie</b>	<b>Franchise</b>	<b>Percentage</b>
OPNP (geboren vóór 1954)	€ 15.250	4,65%
Anw-compensatie (geboren vóór 1954)	€ 15.250	0,30%
OPNP (geboren ná 1953 en vóór 1964)	€ 14.250	4,65%
Anw-compensatie (geboren ná 1953 en vóór 1964)	€ 14.250	0,30%
OPNP (geboren ná 1963)	€ 13.000	4,65%
Anw-compensatie (geboren ná 1963)	€ 13.000	0,30%
IP/bw (hoog)	€ 16.350	0,45%
IP/bw (laag)	€ 16.350	0,20%
VSG (sector gemeenten)	n.v.t.	0,05%
FPU- basisdeel	n.v.t.	0,00%
FPU- opbouwdeel:		
(geboren vóór 1954)	€ 15.250	1,95%
(geboren ná 1953 en vóór 1964)	€ 14.250	1,95%
(geboren ná 1963)	€ 13.000	1,95%
VUT/FPU basis	n.v.t.	2,25%
FUR (verplicht)	n.v.t.	1,50%
AFUP - Algemeen	n.v.t.	0,68%
AFUP – Specifiek	n.v.t.	n.v.t.



**Tabel premies ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen**

**Tabel periode 01-01-2017 tot .....**

Differentiatie per sector.

<b>Sector</b>	<b>Afdracht</b>	<b>Werkgever</b>	<b>Werknemer</b>
Rijk	0,4	0,28	0,12
Defensie	0,4	0,28	0,12
Politie	0,5	0,35	0,15
Rechterlijke Macht	0,4	0,28	0,12
Gemeenten	0,5	0,35	0,15
Provincies	0,3	0,21	0,09
Waterschappen	0,3	0,21	0,09
Primair onderwijs	0,5	0,35	0,15
Voortgezet onderwijs	0,5	0,35	0,15
Middelbaar beroepsonderwijs	0,5	0,35	0,15
Hoger beroepsonderwijs	0,3	0,21	0,09
Wetenschappelijk onderwijs	0,3	0,21	0,09
Academische ziekenhuizen	0,3	0,21	0,09
Onderzoekinstellingen	0,3	0,21	0,09
Energie- en Nutsbedrijven/Waterbedrijven	0,4	0,28	0,12
Overig	0,5	0,35	0,15

**Tabel periode 01-04-2016 tot 01-01-2017**

Differentiatie per sector.

<b>Sector</b>	<b>Afdracht</b>	<b>Werkgever</b>	<b>Werknemer</b>
Academische Ziekenhuizen	0,3	0,21	0,09
BVO	0,5	0,35	0,15
Defensie burgerpersoneel	0,4	0,28	0,12
Energie- en Nutsbedrijven/Waterbedrijven	0,4	0,28	0,12
Gemeenten	0,5	0,35	0,15
Hoger Beroepsonderwijs	0,3	0,21	0,09
Onderzoekinstellingen	0,3	0,21	0,09
Overig	0,5	0,35	0,15
Politie	0,5	0,35	0,15
Primair Onderwijs	0,5	0,35	0,15
Provincies	0,3	0,21	0,09
Rechterlijke Macht	0,4	0,28	0,12
Rijk	0,4	0,28	0,12
Voortgezet Onderwijs	0,5	0,35	0,15
Waterschappen	0,3	0,21	0,09
Wetenschappelijk Onderwijs	0,3	0,21	0,09

**Tabel periode 01-01-2016 tot 01-04-2016**

Differentiatie per sector.

<b>Sector</b>	<b>Afdracht</b>	<b>Werkgever</b>	<b>Werknemer</b>
Academische Ziekenhuizen	0,3	0,21	0,09
BVO	0,5	0,35	0,15
Defensie burgerpersoneel	0,4	0,28	0,12
Energie- en Nutsbedrijven/Waterbedrijven	0,4	0,28	0,12
Gemeenten	0,5	0,35	0,15
Hoger Beroepsonderwijs	0,3	0,21	0,09
Onderzoekinstellingen	0,3	0,21	0,09
Overig	0,5	0,35	0,15
Politie	0,5	0,35	0,15
Primair Onderwijs	0,5	0,35	0,15
Provincies	0,3	0,21	0,09
Rechterlijke Macht	0,4	0,28	0,12
Rijk	0,4	0,28	0,12
Voortgezet Onderwijs	0,5	0,35	0,15
Waterschappen	0,3	0,21	0,09
Wetenschappelijk Onderwijs	0,3	0,21	0,09

**Tabel periode 01-01-2015 tot 01-01-2016**

Differentiatie per sector.

<b>Sector</b>	<b>Afdracht</b>	<b>Werkgever</b>	<b>Werknemer</b>
Academische Ziekenhuizen	0,30%	0,225%	0,075%
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	0,50%	0,375%	0,125%
Defensie burgerpersoneel	0,40%	0,300%	0,100%
Energie- en Nutsbedrijven/Waterbedrijven	0,40%	0,300%	0,100%
Gemeenten	0,40%	0,300%	0,100%
Hoger Beroepsonderwijs	0,30%	0,225%	0,075%
Onderzoekinstellingen	0,20%	0,150%	0,050%
Onderwijs (PO/VO)	0,50%	0,375%	0,125%
Overig	0,50%	0,375%	0,125%
Politie	0,50%	0,375%	0,125%
Provincies	0,30%	0,225%	0,075%
Rechterlijke Macht	0,30%	0,225%	0,075%
Rijk	0,30%	0,225%	0,075%
Waterschappen	0,30%	0,225%	0,075%
Wetenschappelijk Onderwijs	0,20%	0,150%	0,050%

**Tabel periode 01-01-2014 tot 01-01-2015**

Differentiatie per sector.

<b>Sector</b>	<b>Afdracht</b>	<b>Werkgever</b>	<b>Werknemer</b>
Academische Ziekenhuizen	0,30%	0,225%	0,075%
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	0,40%	0,300%	0,100%
Defensie Burgerpersoneel	0,30%	0,225%	0,075%
Energie- en Nutsbedrijven/Waterbedrijven	0,30%	0,225%	0,075%
Gemeenten	0,30%	0,225%	0,075%
Hoger beroepsonderwijs	0,20%	0,150%	0,050%
Onderwijs (PO/VO)	0,40%	0,300%	0,100%
Onderzoek en Wetenschapsbeleid	0,20%	0,150%	0,050%
Politie	0,40%	0,300%	0,100%
Rechterlijke macht	0,30%	0,225%	0,075%
Rijk	0,30%	0,225%	0,075%
Provincies	0,30%	0,225%	0,075%
Waterschappen	0,30%	0,225%	0,075%
Wetenschappelijk onderwijs	0,20%	0,150%	0,050%
Overig (o.a. vrijwillige toetreders)	0,60%	0,450%	0,150%

**Tabel periode 01-01-2013 tot 01-01-2014**

Differentiatie per sector.

<b>Sector</b>	<b>Afdracht</b>	<b>Werkgever</b>	<b>Werknemer</b>
Academische Ziekenhuizen	0,30%	0,225%	0,075%
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	0,40%	0,300%	0,100%
Defensie Burgerpersoneel	0,30%	0,225%	0,075%
Energie- en Nutsbedrijven/Waterbedrijven	0,40%	0,300%	0,100%
Gemeenten	0,40%	0,300%	0,100%
Hoger beroepsonderwijs	0,30%	0,225%	0,075%
Onderwijs (PO/VO)	0,40%	0,300%	0,100%
Onderzoek en Wetenschapsbeleid	0,20%	0,150%	0,050%
Politie	0,40%	0,300%	0,100%
Rechterlijke macht	0,30%	0,225%	0,075%
Rijk	0,30%	0,225%	0,075%
Provincies	0,40%	0,300%	0,100%
Waterschappen	0,40%	0,300%	0,100%
Wetenschappelijk onderwijs	0,20%	0,150%	0,050%
Overig (o.a. vrijwillige toetreders)	0,60%	0,450%	0,150%

**Tabel periode 01-01-2012 tot 01-01-2013**

Differentiatie per sector.

<b>Sector</b>	<b>Afdracht</b>	<b>Werkgever</b>	<b>Werknemer</b>
Academische Ziekenhuizen	0,20%	0,150%	0,005%
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	0,30%	0,225%	0,075%
Defensie Burgerpersoneel	0,30%	0,225%	0,075%
Energie- en Nutsbedrijven/Waterbedrijven	0,30%	0,225%	0,075%
Gemeenten	0,30%	0,225%	0,075%
Hoger beroepsonderwijs	0,20%	0,150%	0,050%
Onderwijs (PO/VO)	0,30%	0,225%	0,075%
Onderzoek en Wetenschapsbeleid	0,20%	0,150%	0,050%
Politie	0,30%	0,225%	0,075%
Provincies	0,30%	0,225%	0,075%
Rechterlijke macht	0,30%	0,225%	0,075%
Rijk	0,30%	0,225%	0,075%
Waterschappen	0,30%	0,225%	0,075%
Wetenschappelijk onderwijs	0,20%	0,150%	0,050%
Overig (o.a. vrijwillige toetreders)	0,50%	0,375%	0,125%



**Tabel periode 01-01-2011 tot 01-01-2012**

Differentiatie per sector.

<b>Sector</b>	<b>Afdracht</b>	<b>Werkgever</b>	<b>Werknemer</b>
Academische Ziekenhuizen	0,30%	0,225%	0,075%
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	0,30%	0,225%	0,075%
Defensie Burgerpersoneel	0,30%	0,225%	0,075%
Energie- en Nutsbedrijven/Waterbedrijven	0,30%	0,225%	0,075%
Gemeenten	0,30%	0,225%	0,075%
Hoger beroepsonderwijs	0,20%	0,150%	0,050%
Onderwijs (PO/VO)	0,30%	0,225%	0,075%
Onderzoek en Wetenschapsbeleid	0,20%	0,150%	0,050%
Politie	0,30%	0,225%	0,075%
Provincies	0,30%	0,225%	0,075%
Rechterlijke macht	0,30%	0,225%	0,075%
Rijk	0,30%	0,225%	0,075%
Waterschappen	0,30%	0,225%	0,075%
Wetenschappelijk onderwijs	0,20%	0,150%	0,050%
Overig (o.a. vrijwillige toetreders)	0,50%	0,375%	0,125%

**Tabel periode 01-01-2009 tot 01-01-2011**

Differentiatie per sector.

<b>Sector</b>	<b>Afdracht</b>	<b>Werkgever</b>	<b>Werknemer</b>
Academische Ziekenhuizen	0,40%	0,30%	0,10%
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	0,40%	0,30%	0,10%
Defensie Burgerpersoneel	0,40%	0,30%	0,10%
Energie- en Nutsbedrijven/Waterbedrijven	0,60%	0,45%	0,15%
Gemeenten	0,60%	0,45%	0,15%
Hoger beroepsonderwijs	0,40%	0,30%	0,10%
Onderwijs (PO/VO)	0,40%	0,30%	0,10%
Onderzoek en Wetenschapsbeleid	0,40%	0,30%	0,10%
Politie	0,80%	0,60%	0,20%
Provincies	0,40%	0,30%	0,10%
Rechterlijke macht	0,40%	0,30%	0,10%
Rijk	0,40%	0,30%	0,10%
Waterschappen	0,40%	0,30%	0,10%
Wetenschappelijk onderwijs	0,40%	0,30%	0,10%
Overig (o.a. vrijwillige toetreders)	0,60%	0,45%	0,15%

**Tabel periode 01-01-2008 tot 01-01-2009**

Differentiatie per sector.

<b>Sector</b>	<b>Afdracht</b>	<b>Werkgever</b>	<b>Werknemer</b>
Academische Ziekenhuizen	0,40%	0,30%	0,10%
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	0,40%	0,30%	0,10%
Defensie Burgerpersoneel	0,40%	0,30%	0,10%
Energie- en Nutsbedrijven/Waterbedrijven	0,60%	0,45%	0,15%
Gemeenten	0,60%	0,45%	0,15%
Hoger beroepsonderwijs	0,40%	0,30%	0,10%
Onderwijs (PO/VO)	0,40%	0,30%	0,10%
Onderzoek en Wetenschapsbeleid	0,40%	0,30%	0,10%
Politie	0,80%	0,60%	0,20%
Provincies	0,40%	0,30%	0,10%
Rechterlijke macht	0,40%	0,30%	0,10%
Rijk	0,40%	0,30%	0,10%
Waterschappen	0,40%	0,30%	0,10%
Wetenschappelijk onderwijs	0,40%	0,30%	0,10%
Overig (o.a. vrijwillige toetreders)	0,60%	0,45%	0,15%

**Tabel periode 01-01-2007 tot 01-01-2008**

Differentiatie per sector.

<b>Sector</b>	<b>Afdracht</b>	<b>Werkgever</b>	<b>Werknemer</b>
Academische Ziekenhuizen	0,60%	0,45%	0,15%
Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	0,80%	0,60%	0,20%
Defensie Burgerpersoneel	0,80%	0,60%	0,20%
Energie- en Nutsbedrijven/Waterbedrijven	0,80%	0,60%	0,20%
Gemeenten	1,00%	0,75%	0,25%
Hoger beroepsonderwijs	0,80%	0,60%	0,20%
Onderwijs (PO/VO)	0,80%	0,60%	0,20%
Onderzoek en Wetenschapsbeleid	0,40%	0,30%	0,10%
Politie	1,00%	0,75%	0,25%
Provincies	0,60%	0,45%	0,15%
Rechterlijke macht	0,60%	0,45%	0,15%
Rijk	0,60%	0,45%	0,15%
Waterschappen	0,60%	0,45%	0,15%
Wetenschappelijk onderwijs	0,40%	0,30%	0,10%
Overig (o.a. vrijwillige toetreders)	1,20%	0,90%	0,30%

# Hoofdstuk D

## Rekenvoorbeelden

---

## 1 DEELNEMER

A	schaalsalaris	€ 2.042,00	
B	deeltijdfactor	1,00	
C	maandinkomen incl. VT	€ 2.205,36	$C = (A * B) * 1,08$
X	productloon	€ 26.464,32	$X = ((C * 12) / B)$ , maximaal € 103.317

PREMIEGRONDSLAGEN/-BEDRAGEN		BEREKENINGSWIJZE	AFDRACHT WERKGEVER	INHOUDING WERKNEMER	
F	OPNP *	€ 1.109,53	$F = (((X - \text{Franch OP}) / 12)) * B$	21,50% = € 238,55	6,45% = € 71,56
G	Inkoop voorwaardelijk pens.	€ 2.205,36	$G = (X / 12) * B$	2,60% = € 57,34	0,00% = € 0,00
H	AAOP	€ 530,36	$H = (((X - \text{Franch AAOP}) / 12)) * B$	0,40% = € 2,12	0,12% = € 0,64
<b>TOTAAL</b>			<b>€ 298,01</b>	<b>€ 72,20</b>	

### Premie Anw-compensatie

U draagt de Anw-compensatie premie, behoudens in de situatie van levensloopverlof, altijd af in combinatie met de OPNP-premie.

### NB

\* Inclusief Anw-compensatiepremie van 0,40%.

## 2a DEELNEMER MET ONTSLAGUITKERING met vrijwillige pensioenopbouw

A	schaalsalaris	€ 2.042,00	
B	deeltijdfactor	1,00	
C	maandinkomen incl. VT	€ 2.205,36	$C = (A * B) * 1,08$
D	meetellingswaarde	0,50	
D2	vrijwillige pensioenopbouw	0,50	(* keuzemogelijkheden deelnemer: 25% of 50%)
X	productloon	€ 26.464,32	$X = ((C * 12) / B)$ , maximaal € 103.317

	PREMIEGRONDSLAGEN/-BEDRAGEN		BEREKENINGSWIJZE	AFDRACHT WERKGEVER	INHOUDING WERKNEMER
F	OPNP *	€ 554,76	$F = (((X-Franch OP)/12))*B*D$	21,50% = € 119,27	6,45% = € 35,78
P	OPNP-Individueel (aanvulling ontsluitkering)	€ 554,76	$F = (((X-Franch OP)/12))*B*D2$	21,50% = € 119,27	21,50% = € 119,27
H	AAOP	€ 530,36	$H = (((X-Franch AAOP)/12))*B$	0,40% = € 2,12	0,12% = € 0,64
	<b>TOTAAL</b>			<b>€ 240,67</b>	<b>€ 155,69</b>

### Vrijwillige pensioenopbouw

De deelnemer kan, indien de verplichte pensioenopbouw stopt, vrijwillig pensioen blijven opbouwen.

**Let op**, dat kan alleen voor zover uw deelnemer al vrijwillig pensioen opbouwde naast de verplichte pensioenopbouw wegens de ontsluitkering.

### NB

\* Inclusief Anw-compensatiepremie van 0,40%.

## 2b DEELNEMER MET ONTSLAGUITKERING met een nieuwe dienstbetrekking bij een ABP-werkgever

A	schaalsalaris	€ 2.042,00	
B	deeltijdfactor	1,00	
C	maandinkomen incl. VT	€ 2.205,36	$C = (A * B) * 1,08$
D	meetellingswaarde	0,50	
X	productloon	€ 26.464,32	$X = ((C * 12) / B)$ , maximaal € 103.317
	<b>Betrekking B</b>		
	schaalsalaris	€ 2.042,01	
R	deeltijdfactor	0,80	
	maandinkomen incl. VT	€ 1.764,30	

PREMIEGRONDSLAGEN/-BEDRAGEN		BEREKENINGSWIJZE	AFDRACHT WERKGEVER	INHOUDING WERKNEMER	
F	OPNP *	€ 110,95	$F = (((X-Franch OP)/12))*(B-R)*D$	21,50% = € 23,85	6,45% = € 7,16
H	AAOP	€ 106,07	$H = (((X-Franch AAOP)/12))*(B-R)$	0,40% = € 0,42	0,12% = € 0,13
	<b>TOTAAL</b>		<b>€ 24,28</b>	<b>€ 7,28</b>	

### Nieuwe dienstbetrekking

Als uw (ex-)werknemer een nieuwe dienstbetrekking aangaat bij u of een andere ABP-werkgever terwijl de pensioenopbouw wegens de ontslaguitkering doorloopt, moet u de deeltijdfactor van de nieuwe dienstbetrekking in mindering brengen op de deeltijdfactor in uw gegevensaanlevering.

Dat hoeft niet als uw (ex-)werknemer een dienstbetrekking aanvaardt bij een werkgever die niet is aangesloten bij ABP.

### NB

\* Inclusief Anw-compensatiepremie van 0,40%.



**2c DEELNEMER MET ONTSLAGUITKERING**

die samenloopt met een arbeidsongeschiktheidsuitkering uit hoofde van dezelfde betrekking (artikel 4.5 ABP pensioenreglement); arbeidsongeschiktheidsklasse: 35%-45%.

A	schaalsalaris	€ 2.042,00	
B	deeltijdfactor	1,00	
C	maandinkomen incl. VT	€ 2.205,36	$C = (A * B) * 1,08$
D	meetellingswaarde	0,50	
D2	vrijwillige pensioenopbouw	0,50	(* keuzemogelijkheden deelnemer: 25% of 50%)
W	restpercentage	0,60	$W = (1 - 0,4)$
X	productloon	€ 26.464,32	$X = ((C * 12) / B)$ , maximaal € 103.317

PREMIEGRONDSLAGEN/-BEDRAGEN		BEREKENINGSWIJZE	AFDRACHT WERKGEVER	INHOUDING WERKNEMER	
F	OPNP *	€ 332,86	$F = (((X-Franch OP)/12)*B)*D*W$	21,50% = € 70,23	6,45% = € 21,47
P	OPNP-Individueel (aanvulling ontslaguitkering)	€ 554,76	$P = (((X-Franch OP)/12)*B*D2)$	21,50% = € 117,05	21,50% = € 119,27
H	AAOP	€ 530,36	$H = (((X-Franch AAOP)/12))*B$	0,40% = € 2,12	0,12% = € 0,64
<b>TOTAAL</b>				<b>€ 192,96</b>	<b>€ 141,38</b>

**Vrijwillige pensioenopbouw**

De deelnemer kan, voor zover de verplichte pensioenopbouw stopt, ook vanaf 62 jaar vrijwillig pensioen blijven opbouwen.

**Let op**, dat kan alleen als uw deelnemer al vrijwillig pensioen opbouwde naast de verplichte pensioenopbouw wegens de ontslaguitkering.

**Geen premievrijstelling voor vrijwillige pensioenopbouw**

ABP verleent geen premievrijstelling wegens arbeidsongeschiktheid voor de premies die uw (ex-)werknemer voor vrijwillige pensioenopbouw (OPNP-Individueel) verschuldigd is.

**NB**

\* Inclusief Anw-compensatiepremie van 0,40%.

### 3 DEELNEMER MET EEN WERKLOOSHEIDSUITKERING

A	schaalsalaris	€ 2.042,00	
B	deeltijdfactor	1,00	
C	maandinkomen incl. VT	€ 2.205,36	$C = (A * B) * 1,08$
D	meetellingswaarde	0,375	(* tot 1 januari 2007 was deze meetellingswaarde 0,50)
X	productloon	€ 26.464,32	$X = ((C * 12) / B)$ , maximaal € 103.317

PREMIEGRONDSLAGEN/-BEDRAGEN		BEREKENINGSWIJZE	AFDRACHT WERKGEVER	INHOUDING WERKNEMER	
F	OPNP *	€ 416,07	$F = (((X-Franch OP)/12))*B*D$	21,50% = € 89,46	0,00% = € 0,00
H	AAOP **	€ 530,36	$H = (((X-Franch AAOP)/12))*B$	0,40% = € 1,59	0,00% = € 0,00
<b>TOTAAL:</b>			<b>€ 91,05</b>	<b>€ 0,00</b>	

#### Gegevensaanlevering

U levert, gedurende de periode dat uw ex-werknemer een werkloosheidsuitkering ontvangt, geen gegevens aan ABP zolang uw ex-werknemer de uitkering op grond van de Werkloosheidswet ontvangt. Indien en/of zodra uw ex-werknemer tegelijkertijd (“bovenwettelijk”) en/of aansluitend (“nawettelijk”) een werkloosheidsuitkering van u ontvangt dan moet u de betreffende gegevens aan ABP aanleveren.

#### Premies

U verhaalt geen premies op uw (ex-)werknemer (artikel 4, lid 9, sub b, Pensioenovereenkomst ABP).

#### NB

\* Inclusief Anw-compensatiepremie van 0,40%.

\*\* Op grond van (artikel 4.6, lid 1, sub b, i.c.m. artikel 4.8, lid 4 ABP van) het pensioenreglement vermenigvuldigt u de AAOP-premie met ¾.

**4a DEELNEMER MET EEN SUPPLETIE**

die samenloopt met een arbeidsongeschiktheidsuitkering uit hoofde van dezelfde betrekking (artikel 4.5 ABP pensioenreglement); arbeidsongeschiktheidsklasse: 35%-45%.

A	schaalsalaris	€ 2.042,00	
B	deeltijdfactor	1,00	
C	maandinkomen incl. VT	€ 2.205,36	$C = (A * B) * 1,08$
D	meetellingswaarde	1,00	
W	restpercentage	0,60	$W = (1 - 0,4)$
X	productloon	€ 26.464,32	$X = ((C * 12) / B)$ , maximaal € 103.317

PREMIEGRONDSLAGEN/-BEDRAGEN		BEREKENINGSWIJZE		AFDRACHT WERKGEVER	INHOUDING WERKNEMER
F	OPNP *	€ 665,72	$F = (((X-Franch OP)/12))*B*D*W$	21,50% = € 143,13	0,00% = € 0,00
H	AAOP	€ 530,36	$H = (((X-Franch AAOP)/12))*B$	0,40% = € 2,12	0,00% = € 0,00
<b>TOTAAL:</b>				<b>€ 145,25</b>	<b>€ 0,00</b>

**Vrijwillige pensioenopbouw**

De deelnemer bouwt gedurende de suppletie volledig pensioen op.

De deelnemer kan (daarom) gedurende de suppletie de verplichte pensioenopbouw niet vrijwillig aanvullen.

**Inhouding werknemer**

U verhaalt geen premies op uw (ex-)werknemer (artikel 4, lid 9, onderdeel a, Pensioenovereenkomst ABP).

**Geen premievrijstelling voor vrijwillige pensioenopbouw**

ABP verleent geen premievrijstelling wegens arbeidsongeschiktheid voor de premies die uw (ex-)werknemer voor vrijwillige pensioenopbouw (OPNP-Individueel) verschuldigd is.

**NB**

\* Inclusief Anw-compensatiepremie van 0,40%.

**4b DEELNEMER MET EEN SUPPLETIE**

die samenloopt met een arbeidsongeschiktheidsuitkering uit hoofde van dezelfde betrekking (artikel 4.5 ABP pensioenreglement) en met een nieuwe dienstbetrekking bij een ABP-werkgever; arbeidsongeschiktheidsklasse: 35%-45%.

A	schaalsalaris	€ 2.042,00	
B	deeltijdfactor	1,00	
C	maandinkomen incl. VT	€ 2.205,36	$C = (A * B) * 1,08$
D	meetellingswaarde	1,00	
W	restpercentage	0,60	$W = (1 - 0,4)$
X	productloon	€ 26.464,32	$X = ((C * 12) / B)$ , maximaal € 103.317

**Betrekking B**

	schaalsalaris	€ 2.042,00
R	deeltijdfactor	0,40
T	maandinkomen incl. VT	€ 882,14

**PREMIEGRONDSLAGEN/-BEDRAGEN**
**BEREKENINGSWIJZE**
**AFDRACHT  
WERKGEVER**
**INHOUDING  
WERKNEMER**

F	OPNP *	€ 399,43	$F = (((X - \text{Franch OP}) / 12)) * (B - R) * W$	21,50% = € 85,88	0,00% = € 0,00
H	AAOP	€ 318,22	$H = (((X - \text{Franch AAOP}) / 12)) * (B - R)$	0,40% = € 1,27	0,00% = € 0,00
	<b>TOTAAL:</b>			<b>€ 87,15</b>	<b>€ 0,00</b>

**Nieuwe dienstbetrekking**

Als uw (ex-)werknemer een nieuwe dienstbetrekking aangaat bij u of een andere ABP-werkgever terwijl de pensioenopbouw wegens de suppletie doorloopt, moet u de deeltijdfactor van de nieuwe dienstbetrekking in mindering brengen op de deeltijdfactor in uw gegevensaanlevering.

Dat hoeft niet als uw (ex-)werknemer een dienstbetrekking aanvaardt bij een werkgever die niet is aangesloten bij ABP.

**Inhouding werknemer**

U verhaalt geen premies op uw (ex-)werknemer (artikel 4, lid 9, onderdeel a, Pensioenovereenkomst ABP).

**NB**

\* Inclusief Anw-compensatiepremie van 0,40%.

**5a1 DEELNEMER VOLLEDIG MET LEVENSLLOOPVERLOF en VOLLEDIGE PENSIOENOPBOUW  
gedurende 1e jaar levensloopverlof**

A	schaalsalaris (vóór aanvang levensloopverlof)	€ 2.042,00	
B	deeltijdfactor (vóór aanvang levensloopverlof)	1,00	
C	maandinkomen incl. VT	€ 2.205,36	$C = (A * B) * 1,08$
K	salaries (tijdens het levensloopverlof)	€ 0,00	
D	levenslooploon	€ 2.000,00	
E	meetellingswaarde (werkdeel)	0,00	$E = (K * 1,08) / ((X / 12 * B))$
M	inkomensverlies wegens levensloopverlof	€ 2.205,36	$M = ((X / 12 * B)) - (K * 1,08)$
N	meetellingswaarde (verlofdeel)	0,91	$N = (D / M) * (1 - E)$
P	meetellingswaarde (totaal) *	1,00	$P = E + N$ (waarde is 1,00, indien 70%-toets $\geq 0,7$ )
X	productloon	€ 26.464,32	$X = ((C * 12) / B)$ , maximaal € 103.317
Y	70% toets **	0,91	$Y = D / M$

**PREMIEGRONDSLAGEN/-BEDRAGEN**
**BEREKENINGSWIJZE**
**AFDRACHT  
WERKGEVER**
**INHOUDING  
WERKNEMER**

F	OPNP ***	€ 1.109,53	$F = ((X - \text{Franch OP}) / 12) * B * P$	21,50% = € 238,55	6,45% = € 71,56
G	Inkoop voorwaardelijk pens.	€ 2.205,36	$G = (X / 12) * B * P$	2,60% = € 57,34	0,00% = € 0,00
H	AAOP	€ 530,36	$H = ((X - \text{Franch AAOP}) / 12) * B$	0,40% = € 2,12	0,12% = € 0,64
<b>TOTAAL:</b>				<b>€ 298,01</b>	<b>€ 72,20</b>

**NB**

\* Als Y gelijk is aan of groter is dan 0,70, dan is de meetellingwaarde "1,00".

\*\* Met de 70%-toets stelt u vast of u de pensioenpremies (behalve de AAOP-premie) volledig of naar rato moet afdragen.

U berekent de verhouding tussen het levenslooploon en het verlies aan pensioengevend inkomen wegens het levensloopverlof.

\*\*\* Inclusief Anw-compensatiepremie van 0,40%.

## 5a2 DEELNEMER VOLLEDIG MET LEVENSLLOOPVERLOF en VOLLEDIGE PENSIOENOPBOUW gedurende 2e jaar levensloopverlof

A	schaalsalaris (vóór aanvang levensloopverlof)	€ 2.042,00	
B	deeltijdfactor (vóór aanvang levensloopverlof)	1,00	
C	maandinkomen incl. VT	€ 2.205,36	$C = (A * B) * 1,08$
K	salaries (tijdens het levensloopverlof)	€ 0,00	
D	levenslooploon	€ 2.000,00	
E	meetellingswaarde (werkdeel)	0,00	$E = (K * 1,08) / ((X / 12 * B))$
M	inkomensverlies wegens levensloopverlof	€ 2.205,36	$M = ((X / 12 * B)) - (K * 1,08)$
N	meetellingswaarde (verlofdeel)	0,91	$N = (D / M) * (1 - E)$
P	meetellingswaarde (totaal) *	1,00	$P = E + N$ (waarde is 1,00, indien 70%-toets $\geq 0,7$ )
X	productloon	€ 26.464,32	$X = ((C * 12) / B)$ , maximaal € 103.317
Y	70% toets **	0,91	$Y = D / M$

PREMIEGRONDSLAGEN/-BEDRAGEN		BEREKENINGSWIJZE	AFDRACHT WERKGEVER	INHOUDING WERKNEMER
F	OPNP ***	€ 0,00	21,50% = € 0,00	6,45% = € 0,00
F1	Anw-c. (verlofdeel) ****	€ 1.109,53	$F1 = ((X - \text{Franch OP}) / 12) * B * (P - E)$	0,40% = € 4,44
G	Inkoop voorwaardelijk pens.	€ 2.205,36	$G = (X / 12) * B * P$	0,12% = € 1,33
H	AAOP	€ 530,36	$H = ((X - \text{Franch AAOP}) / 12) * B$	2,60% = € 57,34
	<b>TOTAAL:</b>		<b>€ 63,90</b>	0,00% = € 0,00
				0,12% = € 0,64
				<b>€ 1,97</b>

### NB

\* Als Y gelijk is aan of groter is dan 0,70, dan is de meetellingwaarde "1,00".

\*\* Met de 70%-toets stelt u vast of u de pensioenpremies (behalve de AAOP-premie) volledig of naar rato moet afdragen.

U berekent de verhouding tussen het levenslooploon en het verlies aan pensioengevend inkomen wegens het levensloopverlof.

\*\*\* Inclusief Anw-compensatiepremie voor het werkdeel van 0,40%.

\*\*\*\* ABP int de Anw-compensatiepremie voor het verlofdeel per factuur, voor zover u deze niet al via het werkdeel afdraagt.

**5b1 DEELNEMER VOLLEDIG MET LEVENSLLOOPVERLOF EN NAAR RATO PENSIOENOPBOUW  
gedurende 1e jaar levensloopverlof**

A	schaalsalaris (vóór aanvang levensloopverlof)	€ 2.042,00	
B	deeltijdfactor (vóór aanvang levensloopverlof)	1,00	
C	maandinkomen incl. VT	€ 2.205,36	$C = (A * B) * 1,08$
K	salaries (tijdens het levensloopverlof)	€ 0,00	
D	levenslooploon	€ 1.200,00	
E	meetellingswaarde (werkdeel)	0,00	$E = (K * 1,08) / ((X / 12 * B))$
M	inkomensverlies wegens levensloopverlof	€ 2.205,36	$M = ((X / 12 * B)) - (K * 1,08)$
N	meetellingswaarde (verlofdeel)	0,54	$N = (D / M) * (1 - E)$
P	meetellingswaarde (totaal)	0,54	$P = E + N$
X	productloon	€ 26.464,32	$X = ((C * 12) / B)$ , maximaal € 103.317
Y	70% toets *	0,54	$Y = D / M$

**PREMIEGRONDSLAGEN/-BEDRAGEN**
**BEREKENINGSWIJZE**
**AFDRACHT  
WERKGEVER**
**INHOUDING  
WERKNEMER**

F	OPNP **	€ 599,14	$F = ((X - \text{Franch OP}) / 12) * B * P$	21,50% = € 128,82	6,45% = € 38,64
G	Inkoop voorwaardelijk pens.	€ 1.190,89	$G = (X / 12) * B * P$	2,60% = € 30,96	0,00% = € 0,00
H	AAOP	€ 530,36	$H = ((X - \text{Franch AAOP}) / 12) * B$	0,40% = € 2,12	0,12% = € 0,64
<b>TOTAAL:</b>				<b>€ 161,90</b>	<b>€ 39,28</b>

**NB**

\* Met de 70%-toets stelt u vast of u de pensioenpremies (behalve de AAOP-premie) volledig of naar rato moet afdragen.

U berekent de verhouding tussen het levenslooploon en het verlies aan pensioengevend inkomen wegens het levensloopverlof.

\*\* Inclusief Anw-compensatiepremie van 0,40%.

## 5b2 DEELNEMER VOLLEDIG MET LEVENSLLOOPVERLOF EN NAAR RATO PENSIOENOPBOUW gedurende 2e jaar levensloopverlof

A	schaalsalaris (vóór aanvang levensloopverlof)	€ 2.042,00	
B	deeltijdfactor (vóór aanvang levensloopverlof)	1,00	
C	maandinkomen incl. VT	€ 2.205,36	$C = (A * B) * 1,08$
K	salaries (tijdens het levensloopverlof)	€ 0,00	
D	levenslooploon	€ 1.200,00	
E	meetingswaarde (werkdeel)	0,00	$E = (K * 1,08) / ((X / 12 * B))$
M	inkomensverlies wegens levensloopverlof	€ 2.205,36	$M = ((X / 12 * B)) - (K * 1,08)$
N	meetingswaarde (verlofdeel)	0,54	$N = (D / M) * (1 - E)$
P	meetingswaarde (totaal)	0,54	$P = E + N$
X	productloon	€ 26.464,32	$X = ((C * 12) / B)$ , maximaal € 103.317
Y	70% toets *	0,54	$Y = D / M$

PREMIEGRONDSLAGEN/-BEDRAGEN		BEREKENINGSWIJZE	AFDRACHT WERKGEVER	INHOUDING WERKNEMER	
F	OPNP **	€ 0,00	21,50% = € 0,00	6,45% = € 0,00	
F1	Anw-c. (verlofdeel) ***	€ 599,14	$F1 = ((X - Franch\ OP) / 12) * B * (P - E)$	0,40% = € 2,40	0,12% = € 0,72
G	Inkoop voorwaardelijk pens.	€ 1.190,89	$G = (X / 12) * B * (P - E)$	2,60% = € 30,96	0,00% = € 0,00
H	AAOP	€ 530,36	$H = ((X - Franch\ AAOP) / 12) * B$	0,40% = € 2,12	0,12% = € 0,64
<b>TOTAAL:</b>			<b>€ 35,48</b>	<b>€ 1,36</b>	

### NB

- \* Met de 70%-toets stelt u vast of u de pensioenpremies (behalve de AAOP-premie) volledig of naar rato moet afdragen. U berekent de verhouding tussen het levenslooploon en het verlies aan pensioengevend inkomen wegens het levensloopverlof.
- \*\* Inclusief Anw-compensatiepremie voor het werkdeel van 0,40%.
- \*\*\* ABP int de Anw-compensatiepremie voor het verlofdeel per factuur, voor zover u deze niet al via het werkdeel afdraagt.



### 5c1 DEELNEMER GEDEELTELIJK MET LEVENSLLOOPVERLOF EN GED. WERKEN / VOLLEDIGE PENSIOENOPBOUW gedurende 1e jaar levensloopverlof (pensioenopbouw over het werk- en het verlofdeel)

A	schaalsalaris (vóór aanvang levensloopverlof)	€ 2.042,00	
B	deeltijdfactor (vóór aanvang levensloopverlof)	1,00	
C	maandinkomen incl. VT	€ 2.205,36	$C = (A * B) * 1,08$
K	salaries (tijdens het levensloopverlof)	€ 1.327,00	
D	levenslooploon	€ 550,00	
E	meetingswaarde (werkdeel)	0,65	$E = (K * 1,08) / ((X / 12 * B))$
M	inkomensverlies wegens levensloopverlof	€ 772,20	$M = ((X / 12 * B)) - (K * 1,08)$
N	meetingswaarde (verlofdeel)	0,25	$N = (D / M) * (1 - E)$
P	meetingswaarde (totaal) *	1,00	$P = E + N$
X	productloon	€ 26.464,32	$X = ((C * 12) / B)$ , maximaal € 103.317
Y	70% toets **	0,71	$Y = D / M$

PREMIEGRONDSLAGEN/-BEDRAGEN		BEREKENINGSWIJZE	AFDRACHT WERKGEVER	INHOUDING WERKNEMER	
F	OPNP ***	€ 1.109,53	$F = ((X - \text{Franch OP}) / 12) * B * P$	21,50% = € 238,55	6,45% = € 71,56
G	Inkoop voorwaardelijk pens.	€ 2.205,36	$G = (X / 12) * B * P$	2,60% = € 57,34	0,00% = € 0,00
H	AAOP	€ 530,36	$H = ((X - \text{Franch AAOP}) / 12) * B$	0,40% = € 2,12	0,12% = € 0,64
<b>TOTAAL:</b>				<b>€ 298,01</b>	<b>€ 72,20</b>

#### NB

\* Als Y gelijk is aan of groter is dan 0,70, dan is de meetingswaarde "1,00".

\*\* Met de 70%-toets stelt u vast of u de pensioenpremies (behalve de AAOP-premie) volledig of naar rato moet afdragen.

U berekent de verhouding tussen het levenslooploon en het verlies aan pensioengevend inkomen wegens het levensloopverlof.

\*\*\* Inclusief Anw-compensatiepremie van 0,40%.

### 5c2 DEELNEMER GEDEELTELIJK MET LEVENSLLOOPVERLOF EN GED. WERKEN / VOLLEDIGE PENSIOENOPBOUW gedurende 2e jaar levensloopverlof (pensioenopbouw over het werkdeel)

A	schaalsalaris (vóór aanvang levensloopverlof)	€ 2.042,00	
B	deeltijdfactor (vóór aanvang levensloopverlof)	1,00	
C	maandinkomen incl. VT	€ 2.205,36	$C = (A * B) * 1,08$
K	salaries (tijdens het levensloopverlof)	€ 1.327,00	
D	levenslooploon	€ 550,00	
E	meetingswaarde (werkdeel)	0,65	$E = (K * 1,08) / ((X / 12 * B))$
M	inkomensverlies wegens levensloopverlof	€ 772,20	$M = ((X / 12 * B)) - (K * 1,08)$
N	meetingswaarde (verlofdeel)	0,25	$N = (D / M) * (1 - E)$
P	meetingswaarde (totaal) *	1,00	$P = E + N$
X	productloon	€ 26.464,32	$X = ((C * 12) / B)$ , maximaal € 103.317
Y	70% toets **	0,71	$Y = D / M$

PREMIEGRONDSLAGEN/-BEDRAGEN		BEREKENINGSWIJZE	AFDRACHT WERKGEVER	INHOUDING WERKNEMER	
F	OPNP ***	€ 721,19	$F = ((X - \text{Franch OP}) / 12) * B * E$	21,50% = € 155,06	6,45% = € 46,52
F1	Anw-c. (verlofdeel) ****	€ 388,33	$F = ((X - \text{Franch OP}) / 12) * B * (P - E)$	0,40% = € 1,55	0,12% = € 0,47
G	Inkoop voorwaardelijk pens.	€ 2.205,36	$G = (X / 12) * B * P$	2,60% = € 57,34	0,00% = € 0,00
H	AAOP	€ 530,36	$H = ((X - \text{Franch AAOP}) / 12) * B$	0,40% = € 2,12	0,12% = € 0,64
<b>TOTAAL:</b>				<b>€ 216,07</b>	<b>€ 47,62</b>

#### NB

\* Als Y gelijk is aan of groter is dan 0,70, dan is de meetingswaarde "1,00".

\*\* Met de 70%-toets stelt u vast of u de pensioenpremies (behalve de AAOP-premie) volledig of naar rato moet afdragen.

U berekent de verhouding tussen het levenslooploon en het verlies aan pensioengevend inkomen wegens het levensloopverlof.

\*\*\* Inclusief Anw-compensatiepremie voor het werkdeel van 0,40%.

\*\*\*\* ABP int de Anw-compensatiepremie voor het verlofdeel per factuur, voor zover u deze niet al via het werkdeel afdraagt.

### 5d1 DEELNEMER GEDEELTELIJK MET LEVENSLLOOPVERLOF EN GED. WERKEN / NAAR RATO PENSIOENOPBOUW gedurende 1e jaar levensloopverlof

A	schaalsalaris (vóór aanvang levensloopverlof)	€ 2.042,00	
B	deeltijdfactor (vóór aanvang levensloopverlof)	1,00	
C	maandinkomen incl. VT	€ 2.205,36	$C = (A * B) * 1,08$
K	salaris (tijdens het levensloopverlof)	€ 1.200,00	
D	levenslooploon	€ 200,00	
E	meetellingswaarde (werkdeel)	0,59	$E = (K * 1,08) / ((X / 12 * B))$
M	inkomensverlies wegens levensloopverlof	€ 909,36	$M = ((X / 12 * B)) - (K * 1,08)$
N	meetellingswaarde (verlofdeel)	0,09	$N = (D / M) * (1 - E)$
P	meetellingswaarde (totaal)	0,68	$P = E + N$
X	productloon	€ 26.464,32	$X = ((C * 12) / B)$ , maximaal € 103.317
Y	70% toets *	0,22	$Y = D / M$

#### PREMIEGRONDSLAGEN/-BEDRAGEN

#### BEREKENINGSWIJZE

#### AFDRACHT WERKGEVER

#### INHOUDING WERKNEMER

F	OPNP **	€ 754,48	$F = ((X - \text{Franch OP}) / 12) * B * P$	21,50% = € 162,21	6,45% = € 48,66
G	Inkoop voorwaardelijk pens.	€ 1.499,64	$G = (X / 12) * B * P$	2,60% = € 38,99	0,00% = € 0,00
H	AAOP	€ 530,36	$H = ((X - \text{Franch AAOP}) / 12) * B$	0,40% = € 2,12	0,12% = € 0,64
<b>TOTAAL:</b>				<b>€ 203,33</b>	<b>€ 49,30</b>

#### NB

\* Met de 70%-toets stelt u vast of u de pensioenpremies (behalve de AAOP-premie) volledig of naar rato moet afdragen.

U berekent de verhouding tussen het levenslooploon en het verlies aan pensioengevend inkomen wegens het levensloopverlof.

\*\* Inclusief Anw-compensatiepremie van 0,40%.

## 5d2 DEELNEMER GEDEELTELIJK MET LEVENSLLOOPVERLOF EN GED. WERKEN / NAAR RATO PENSIOENOPBOUW gedurende 2e jaar levensloopverlof (pensioenopbouw over het werkdeel)

A	schaalsalaris (vóór aanvang levensloopverlof)	€ 2.042,00	
B	deeltijdfactor (vóór aanvang levensloopverlof)	1,00	
C	maandinkomen incl. VT	€ 2.205,36	$C = (A * B) * 1,08$
K	salaries (tijdens het levensloopverlof)	€ 1.200,00	
D	levenslooploon	€ 200,00	
E	meetellingswaarde (werkdeel)	0,59	$E = (K * 1,08) / ((X / 12 * B))$
M	inkomensverlies wegens levensloopverlof	€ 909,36	$M = ((X / 12 * B)) - (K * 1,08)$
N	meetellingswaarde (verlofdeel)	0,09	$N = (D / M) * (1 - E)$
P	meetellingswaarde (totaal)	0,68	$P = E + N$
X	productloon	€ 26.464,32	$X = ((C * 12) / B)$ , maximaal € 103.317
Y	70% toets *	0,22	$Y = D / M$

PREMIEGRONDSLAGEN/-BEDRAGEN		BEREKENINGSWIJZE	AFDRACHT WERKGEVER	INHOUDING WERKNEMER	
F	OPNP **	€ 654,62	$F = ((X - \text{Franch OP}) / 12) * B * E$	21,50% = € 140,74	6,45% = € 42,22
F1	Anw-c. (verlofdeel) ***	€ 99,86	$F = ((X - \text{Franch OP}) / 12) * B * (P - E)$	0,40% = € 0,40	0,12% = € 0,12
G	Inkoop voorwaardelijk pens.	€ 1.499,64	$G = (X / 12) * B * P$	2,60% = € 38,99	0,00% = € 0,00
H	AAOP	€ 530,36	$H = ((X - \text{Franch AAOP}) / 12) * B$	0,40% = € 2,12	0,12% = € 0,64
<b>TOTAAL:</b>				<b>€ 182,25</b>	<b>€ 42,98</b>

### NB

- \* Met de 70%-toets stelt u vast of u de pensioenpremies (behalve de AAOP-premie) volledig of naar rato moet afdragen. U berekent de verhouding tussen het levenslooploon en het verlies aan pensioengevend inkomen wegens het levensloopverlof.
- \*\* Inclusief Anw-compensatiepremie voor het werkdeel van 0,40%.
- \*\*\* ABP int de Anw-compensatiepremie voor het verlofdeel per factuur, voor zover u deze niet al via het werkdeel afdraagt.

## 6 DEELNEMER MET EENMALIGE TOELAGE

(artikel 3.2, lid 4 en lid 7 ABP pensioenreglement)

A	schaalsalaris	€ 2.042,00	
B	deeltijdfactor huidig kalenderjaar	0,80	
C	maandinkomen incl. VT	€ 2.205,36	$C = (A * B) * 1,08$
T	eenmalige toelage voorgaand kalenderjaar	€ 400,00	
X	productloon	€ 33.580,40	$X = (((C * 12) + T) / B)$ , maximaal € 103.317

PREMIEGRONDSLAGEN/-BEDRAGEN		BEREKENINGSWIJZE	AFDRACHT WERKGEVER	INHOUDING WERKNEMER	
F	OPNP *	€ 1.702,53	$F = (((X - \text{Franch OP}) / 12)) * B$	21,50% = € 366,04	6,45% = € 109,81
G	Inkoop voorwaardelijk pens.	€ 2.798,37	$G = (X / 12) * B$	2,60% = € 72,76	0,00% = € 0,00
H	AAOP	€ 1.123,37	$H = (((X - \text{Franch AAOP}) / 12)) * B$	0,40% = € 4,49	0,12% = € 1,35
<b>TOTAAL</b>			<b>€ 443,30</b>	<b>€ 111,16</b>	

### Premie Anw-compensatie

U draagt de Anw-compensatie premie, behoudens in de situatie van levensloopverlof, altijd af in combinatie met de OPNP-premie.

### Eenmalige toelage voorgaand jaar

U dient de eenmalige toelage uit het voorgaand jaar naar voltijd om te rekenen met behulp van de deeltijdfactor die geldt in de maand waarin u het productloon vaststelt.

### NB

\* Inclusief Anw-compensatiepremie van 0,40%.

**7a DEELNEMER**
**met volledig onbetaald verlof en pensioenopbouw bij een niet-ABP werkgever - geen fiscale ruimte**
**WERKGEVER ABP**

A	schaalsalaris	€ 2.042,00	
B	deeltijdfactor	1,00	
C	uitkeringsbasis	€ 2.205,36	$C = (A * B) * 1,08$
D	meetellingswaarde	1,00	
X	productloon	€ 26.464,32	$X = ((C * 12) / B)$ , maximaal € 103.317
O	pensioenopbouw-%	2,05%	
P	pensioenopbouw totaal	€ 272,94	$P = (((X - Franchise OP) * OP\%) * B) * D$

**WERKGEVER B**

A	schaalsalaris	€ 3.000,00	
B	deeltijdfactor	1,00	
C	uitkeringsbasis	€ 3.240,00	$C = (A * B) * 1,08$
X	jaarloon	€ 38.880,00	$X = (C * 12) / B$
F	franchise	€ 14.000,00	
O	pensioenopbouw -%	1,75%	
P1	pensioenopbouw	€ 435,40	$P = (((X - F) * OP\%) * B) * D$

**MEETELLINGSWAARDE**

R	fiscale ruimte	€ - 162,46	$R = P - P1$
D1	<b>meetellingswaarde fiscale ruimte *</b>	<b>0,00</b>	$D1 = R / P$

## 7b DEELNEMER

### met volledig onbetaald verlof en pensioenopbouw bij een niet-ABP werkgever - wel fiscale ruimte

#### WERKGEVER ABP

A	schaalsalaris	€ 3.000,00	
B	deeltijdfactor	1,00	
C	uitkeringsbasis	€ 3.240,00	$C = (A * B) * 1,08$
D	meetellingswaarde	1,00	
X	productloon	€ 38.880,00	$X = ((C * 12) / B)$ , maximaal € 103.317
O	pensioenopbouw -%	2,05%	
P	pensioenopbouw (totaal)	€ 527,47	$P = (((X - Franchise OP) * OP\%) * B) * D$

#### WERKGEVER B

A	schaalsalaris	€ 2.042,00	
B	schaalsalaris	1,00	
C	uitkeringsbasis	€ 2.205,36	$C = A * B * 1,08$
X	jaarloon	€ 26.464,32	$X = (C * 12) / B$
F	franchise	€ 14.000,00	
O	pensioenopbouw -%	1,75%	
P1	pensioenopbouw	€ 218,13	$P = (X - Franch OP) * OP\% * B * D$

#### MEETELLINGSWAARDE

R	fiscale ruimte	€ 309,34	$R = P - P1$
D1	meetellingswaarde fiscale ruimte *	0,59	$D1 = R / P$

#### NB

\* Bereken de meetellingswaarde fiscale ruimte middels gelijke eenheden, namelijk via de bedragen "pensioenopbouw (totaal)" en "fiscale ruimte"

**7c DEELNEMER**
**met gedeeltelijk onbetaald verlof en pensioenopbouw bij een niet-ABP werkgever - wel fiscale ruimte**
**WERKGEVER ABP**

A	schaalsalaris	€ 3.000,00	
K	salaries (werkdeel)	€ 1.200,00	
B	deeltijdfactor	1,00	
C	uitkeringsbasis (totaal)	€ 3.240,00	$C = (A * B) * 1,08$
C1	uitkeringsbasis (werkdeel)	€ 1.296,00	$C1 = (K * B) * 1,08$
D	meetellingswaarde (totaal)	1,00	
D1	meetellingswaarde (werkdeel)	0,40	$D1 = C1 / (X / 12)$
X	productloon	€ 38.880,00	$X = ((C * 12) / B)$ , maximaal € 103.317
O	pensioenopbouw-%	2,05%	
P	pensioenopbouw (totaal)	€ 527,47	$P = (((X - Franchise OP) * OP\% * B) * D)$
P1	pensioenopbouw (werkdeel)	€ 210,99	$P1 = (((X - Franchise OP) * OP\% * B) * D1)$
P2	pensioenopbouw (verlofdeel)	€ 316,48	$P2 = P - P1$

**WERKGEVER B**

A	schaalsalaris	€ 2.042,00	
B	deeltijdfactor	1,00	
C	uitkeringsbasis	€ 2.205,36	$C = (A * B) * 1,08$
X	jaarloon	€ 26.464,32	$X = (C * 12) / B$
F	franchise	€ 14.000,00	
O	pensioenopbouw-%	1,75%	
P3	pensioenopbouw	€ 218,13	$P = (((X - F) * OP\% * B)$

**MEETELLINGSWAARDE**

R	fiscale ruimte	€ 98,35	$R = P2 - P3$
D4	meetellingswaarde fiscale ruimte *	0,19	$D4 = R / P$
<b>D5</b>	<b>meetellingswaarde totaal</b>	0,59	$D5 = D1 + D4$

**NB**

\* Bereken de meetellingswaarde fiscale ruimte middels gelijke eenheden, namelijk via de bedragen "pensioenopbouw (totaal)" en "fiscale ruimte"



**8a DEELNEMER**

met een productloon hoger dan € 103.317 en een deeltijdfactor lager dan 1,000.

A	schaalsalaris	€ 9.375,00		
B	deeltijdfactor	0,80	$B = 32 / 40$ (in dit voorbeeld)	
C	maandinkomen incl. VT	€ 8.100,00	$C = (A * B) * 1,08$	
X	productloon	€ 121.500,00	$X = ((C * 12) / B)$	
$X_{max}$	maximum productloon (t.b.v. premieberekening)	€ 103.317,00	$X_{max} = \text{MIN}(X; € 103.317)$	
$B_{max}$	maximum deeltijdfactor (t.b.v. premieberekening)	0,8000	$B_{max} = B * \text{MIN}(1; \text{MAX}(€ 103.317; X) / (B * X))$	

PREMIEGRONDSLAGEN/-BEDRAGEN			BEREKENINGSWIJZE	AFDRACHT WERKGEVER	INHOUDING WERKNEMER
F	OPNP *	€ 6.011,13	$F = (((X_{max} - \text{Franch OP}) / 12)) * B_{max}$	21,50% = € 1.292,39	6,45% = € 387,72
G	Inkoop voorwaardelijk pens.	€ 8.100,00	$G = (X / 12) * B$	2,60% = € 210,60	0,00% = € 0,00
H	AAOP	€ 6.760,00	$H = (((X - \text{Franch AAOP}) / 12)) * B$	0,40% = € 27,04	0,12% = € 8,11
<b>TOTAAL</b>				<b>€ 1.530,03</b>	<b>€ 395,83</b>

**NB**

\* Inclusief Anw-compensatiepremie van 0,40%.

**8b DEELNEMER**

met een productloon lager dan € 103.317 en een deeltijdfactor hoger dan 1,000.

A	schaalsalaris	€ 6.000,00		
B	deeltijdfactor	1,25	$B = 40 / 32$ (in dit voorbeeld)	
C	maandinkomen incl. VT	€ 8.100,00	$C = (A * B) * 1,08$	
X	productloon	€ 77.760,00	$X = ((C * 12) / B)$	
$X_{max}$	maximum productloon (t.b.v. premieberekening)	€ 77.760,00	$X_{max} = \text{MIN}(X; € 103.317)$	
$B_{max}$	maximum deeltijdfactor (t.b.v. premieberekening)	1,25	$B_{max} = B * \text{MIN}(1; \text{MAX}(€ 103.317; X) / (B * X))$	

PREMIEGRONDSLAGEN/-BEDRAGEN			BEREKENINGSWIJZE	AFDRACHT WERKGEVER	INHOUDING WERKNEMER
F	OPNP *	€ 6.730,21	$F = (((X_{max} - \text{Franch OP}) / 12)) * B_{max}$	21,50% = € 1.447,00	6,33% = € 434,10
G	Inkoop voorwaardelijk pens.	€ 8.100,00	$G = (X / 12) * B$	2,60% = € 210,60	0,00% = € 0,00
H	AAOP	€ 6.006,25	$H = (((X - \text{Franch AAOP}) / 12)) * B$	0,40% = € 24,03	0,12% = € 7,21
<b>TOTAAL</b>				<b>€ 1.681,62</b>	<b>€ 441,31</b>

**NB**

\* Inclusief Anw-compensatiepremie van 0,40%.

**8c DEELNEMER**

met een productloon hoger dan € 103.317 en een deeltijdfactor hoger dan 1,000.

A	schaalsalaris	€ 9.600,00	
B	deeltijdfactor	1,25	$B = 40 / 32$ (in dit voorbeeld)
C	maandinkomen incl. VT	€ 12.960,00	$C = (A * B) * 1,08$
X	productloon	€ 124.416,00	$X = ((C * 12) / B)$ , maximaal € 103.317
$X_{max}$	maximum productloon (t.b.v. premieberekening)	€ 103.317,00	$X_{max} = \text{MIN}(X; € 103.317)$
$B_{max}$	maximum deeltijdfactor (t.b.v. premieberekening)	1,00	$B_{max} = B * \text{MIN}(1; \text{MAX}(€ 103.317; X) / (B * X))$

PREMIEGRONDSLAGEN/-BEDRAGEN			BEREKENINGSWIJZE	AFDRACHT WERKGEVER	INHOUDING WERKNEMER
F	OPNP *	€ 7.513,92	$F = (((X_{max} - \text{Franch OP}) / 12)) * B_{max}$	21,10% = € 1.615,49	6,33% = € 484,65
G	Inkoop voorwaardelijk pens.	€ 12.960,00	$G = (X / 12) * B$	2,60% = € 336,96	0,00% = € 0,00
H	AAOP	€ 10.866,25	$H = (((X - \text{Franch AAOP}) / 12)) * B$	0,40% = € 43,47	0,12% = € 13,04
<b>TOTAAL</b>				<b>€ 1.995,92</b>	<b>€ 497,69</b>

**NB**

\* Inclusief Anw-compensatiepremie van 0,40%.

**9a DEELNEMER**
**met een salarisverhoging met terugwerkende kracht (per 2 januari 2017)  
deeltijdfactor wijzigt gedurende het jaar**
Situatiebeschrijving

De deelnemer heeft per januari 2017 een maandloon van € 2.400. Hij krijgt in juli 2017 een salarisverhoging van 4%. Deze salarisverhoging werkt terug tot en met 1 januari 2017. Het maandloon stijgt per januari 2018 niet verder. Hij heeft een vakantie toeslag van 8%. Zijn deeltijdfactor is per januari 2017 0,9. Per april 2017 wijzigt zijn deeltijdfactor naar 0,5. Per juni 2017 wijzigt zijn deeltijdfactor naar 0,7. Per januari 2018 wijzigt zijn deeltijdfactor weer naar 0,5. Kortom:

voltijd maandinkomen januari 2017	€ 2.400	Deeltijdfactor januari 2017	0,9000
voltijd maandinkomen juli 2017	€ 2.496	Deeltijdfactor april 2017	0,5000
vakantietoeslag	8%	Deeltijdfactor juni 2017	0,7000
salarisverhoging per januari 2017	4%	Deeltijdfactor januari 2018	0,5000

Berekening salarisverhoging

<u>jan</u> t/m <u>mrt</u> :	$(€ 2.400 * 0,04) * 1,08 * 0,9 * 3$	= € 279,94
<u>apr</u> , <u>mei</u> :	$(€ 2.400 * 0,04) * 1,08 * 0,5 * 2$	= € 103,68
<u>jun</u> t/m <u>dec</u> :	$(€ 2.400 * 0,04) * 1,08 * 0,7 * 7$	= € 508,03
<b>Totaal:</b>	$€ 279,94 + € 103,68 + € 508,03$	= <b>€ 891,65</b>

Berekening peildatuminkomen 2018

$$(€ 2.496 * 12,96) + (€ 891,65 / 0,5) = € 34.131,46$$

**Toelichting**

U berekent de salarisverhoging over het maandloon, inclusief toelagen, dat gold in de maand waarin de werkgever het peildatuminkomen vaststelt. Dat is de maand januari of de maand waarin de deelneming aanving.

Omdat de deeltijdfactor gedurende het jaar kan wijzigen, berekent u de salarisverhoging voor alle maanden in het jaar apart.

In de berekening laat u salarisverhogingen buiten beschouwing die niet terugwerken tot de peildatum 1 januari of de dag van aanvang deelneming. Met de salarisverhoging beoogt u immers alleen het peildatuminkomen te wijzigen. Salariswijzigingen gedurende het jaar, die niet terugwerken tot 1 januari, zijn niet pensioengevend en beïnvloeden daarom ook niet de hoogte van het bedrag aan salarisverhoging.

**9b DEELNEMER**  
**met een salarisverhoging met terugwerkende kracht (per 2 januari 2017)**  
**voltijd maandloon wijzigt gedurende het jaar**

Situatiebeschrijving

De deelnemer heeft per januari 2017 een maandloon van € 2.400. Per april 2017 stijgt zijn maandloon met 5%. Deze salarisverhoging werkt niet terug. Vanaf juli 2017 krijgt de deelnemer een salarisverhoging van 4%. Deze salarisverhoging werkt terug tot en met 1 januari 2017. In november 2017 krijgt de deelnemer opnieuw een salarisverhoging van 2%. Deze salarisverhoging werkt terug tot 1 september 2017. Het maandloon stijgt per januari 2018 niet verder. Hij heeft een vakantie toeslag van 8%. Zijn deeltijdfactor is per januari 2017 0,9. Per januari 2018 wijzigt zijn deeltijdfactor naar 0,5. Kortom:

voltijd maandinkomen januari 2017	€ 2.400	Deeltijdfactor januari 2017	0,9000
voltijd maandinkomen april 2017	€ 2.520	Deeltijdfactor januari 2018	0,5000
voltijd maandinkomen juli 2017	€ 2.620,80		
voltijd maandinkomen nov 2017	€ 2.673,22		
vakantietoeslag	8%		
salarisverhoging per januari 2017	4%	(met terugwerkende kracht)	
salarisverhoging per april 2017	5%	(geen terugwerkende kracht)	
salarisverhoging per september 2017	2%	(geen terugwerkende kracht)	

Berekening salarisverhoging

<u>jan</u> t/m <u>mrt</u> :	$(€ 2.400 * 0,04) * 1,08 * 0,9 * 3$	= € 279,94
<u>apr</u> t/m <u>aug</u> :	$(€ 2.400 * 0,04) * 1,08 * 0,9 * 5$	= € 466,56
<u>sept</u> t/m <u>dec</u> :	$(€ 2.400 * 0,04) * 1,08 * 0,9 * 4$	= <u>€373,248</u>
<b>Totaal:</b>		= <b>€1.119,75</b>

Berekening peildatuminkomen 2018

$$(€ 2.673,22 * 12,96) + (€ 1.119,75 / 0,5) = € 36.884,43$$

**Toelichting**

Alleen salarisverhogingen die op collectief of op individueel niveau terugwerken tot 1 januari van een jaar zijn pensioengevend in het daaropvolgend kalenderjaar.

**9c DEELNEMER**

**met een salarisverhoging met terugwerkende kracht (per 2 januari 2017)  
de eindejaarsuitkering wordt met terugwerkende kracht verhoogd**

Situatiebeschrijving

De deelnemer heeft per januari 2017 een maandloon van € 2.400. Hij heeft een vakantie toeslag van 8% en een eindejaarsuitkering van 6%. Vanaf juli 2017 stijgt het eindejaarsuitkeringspercentage naar 7%. Deze verhoging werkt terug tot en met 1 januari 2017. Het maandloon stijgt per januari 2018 niet verder. Zijn deeltijdfactor is per januari 2017 0,9. Per januari 2018 wijzigt zijn deeltijdfactor naar 0,5. Kortom:

voltijd maandinkomen januari 2017	€ 2.400	Deeltijdfactor januari 2017	0,9000
vakantietoeslag	8%	Deeltijdfactor januari 2018	0,5000
eindejaarsuitkering per januari 2017	7%	(met terugwerkende kracht)	

Berekening salarisverhoging

$$\text{jan t/m dec: } \quad \text{€ } 2.400 * 0,01 * 0,9 * 12 \quad = \quad \text{€ } 259,20$$

Berekening peildatuminkomen 2018

$$(\text{€ } 2.400 * 13,8) + (\text{€}259,20 / 0,5) = \text{€ } 33.638,40$$

**Toelichting**

Ook een verhoging van, bijvoorbeeld, alleen het eindejaarsuitkeringspercentage moet worden gezien als "salarisverhoging". Hetzelfde zou gelden in de situatie waarin bijvoorbeeld alleen het vakantietoeslag percentage hoger wordt.

**9d DEELNEMER**
**met een salarisverhoging met terugwerkende kracht (per 2 januari 2017)  
de salarisverhoging vindt over meerdere jaren met terugwerkende kracht plaats**
Situatiebeschrijving

In de jaren 2014 t/m 2017 heeft de deelnemer een jaarlijks met € 100 per maand stijgend maandloon, te weten van € 2.100 tot en met € 2.400 per maand. Vanaf juli 2017 krijgt de deelnemer een salarisverhoging van 4%. Deze salarisverhoging werkt terug tot en met 1 december 2014. Het maandloon stijgt per januari 2018 niet verder. Hij heeft een vakantie toeslag van 8%. Zijn deeltijdfactor is in de jaren 2014 t/m 2017 0,9. Per januari 2018 wijzigt zijn deeltijdfactor naar 0,5. Kortom:

voltijd maandinkomen januari 2014	€ 2.100	Deeltijdfactor januari 2014	0,9000
voltijd maandinkomen januari 2015	€ 2.200	Deeltijdfactor januari 2015	0,9000
voltijd maandinkomen januari 2016	€ 2.300	Deeltijdfactor januari 2016	0,9000
voltijd maandinkomen januari 2017	€ 2.400	Deeltijdfactor januari 2017	0,9000
voltijd maandinkomen juli 2017	€ 2.496	Deeltijdfactor januari 2018	0,5000
vakantietoeslag	8%		
salarisverhoging per december 2014	4%	(met terugwerkende kracht)	

Berekening salarisverhoging

jan t/m dec 2015:  $(€ 2.200 * 0,04) * 1,08 * 0,9 * 12 = € 1.026,43$

jan t/m dec 2016:  $(€ 2.300 * 0,04) * 1,08 * 0,9 * 12 = € 1.073,09$

jan t/m dec 2017:  $(€ 2.400 * 0,04) * 1,08 * 0,9 * 12 = € 1.119,74$

**Totaal:**  $€ 1.026,43 + € 1.073,09 + € 1.119,74 = € 3.219,26$

Berekening peildatuminkomen 2018

$(€ 2.496 * 12,96) + (€ 3.219,26 / 0,5) = € 38.786,68$

**Toelichting**

U berekent de salarisverhoging over het gehele jaar door de verhoging per maand apart te berekenen. Zowel over de maanden tot de salarisverhoging als over de maanden vanaf de salarisverhoging. Als de salarisverhoging over meerdere jaren terugwerkt, berekent u de salarisverhoging per maand apart voor de hele jaren waarin de salarisverhoging tot en met 1 januari van dat jaar terugwerkt. Dus niet voor het oudste jaar waarin de salarisverhoging niet tot en met 1 januari in dat jaar terugwerkt. In dit voorbeeld telt het jaar 2014 dus niet mee voor de berekening van de salarisverhoging.

**9e DEELNEMER**

**met een salarisverhoging met terugwerkende kracht (per 2 januari 2017)  
deelnemer komt in dienst gedurende het jaar**

Situatiebeschrijving

De deelnemer heeft vanaf 1 maart 2017 een nieuwe deelneming. Hij heeft per maart 2017 een maandloon van € 2.400. Vanaf juli 2017 krijgt de deelnemer een salarisverhoging van 4%. Deze salarisverhoging werkt, op collectief niveau, terug tot en met 1 januari 2017. Het maandloon stijgt per januari 2018 niet verder. Hij heeft een vakantie toeslag van 8%. Zijn deeltijdfactor is per maart 2017 0,9. Per januari 2018 wijzigt zijn deeltijdfactor naar 0,5. Kortom:

voltijd maandinkomen maart 2017	€ 2.400	Deeltijdfactor maart 2017	0,9000
voltijd maandinkomen juli 2017	€ 2.496	Deeltijdfactor januari 2018	0,5000
vakantietoeslag	8%		
salarisverhoging per januari 2017	4%	(met terugwerkende kracht)	

Berekening salarisverhoging

$$\text{mrt t/m dec: } (\text{€ } 2.400 * 0,04) * 1,08 * 0,9 * 10 = \text{€ } 933,12$$

Berekening peildatuminkomen 2018

$$(\text{€ } 2.496 * 12,96) + (\text{€ } 933,12 / 0,5) = \text{€ } 34.214,40$$

**Toelichting**

Een collectieve of individuele salarisverhoging is alleen pensioengevend in het volgend jaar als de salarisverhoging tot en met 1 januari van dat jaar terugwerkt. Als een deelnemer gedurende het jaar in dienst komt of gedurende het jaar een nieuwe deelneming krijgt, dan werkt de salarisverhoging voor die persoon niet voor een heel kalenderjaar door in het pensioengevend inkomen van het volgend kalenderjaar, maar pas vanaf de maand van aanvang van de deelneming.

**NB:** als de collectieve salarisverhoging niet terugwerkt tot 1 januari, zoals wel het geval is in dit voorbeeld, dan is de salarisverhoging van de werknemer die per 1 maart in dienst kwam ook niet pensioengevend. Met de salarisverhoging beoogt u als werkgever dan immers ook niet om het peildatuminkomen van de werknemers te verhogen. Als er geen sprake is van een collectieve salarisverhoging, maar u het salaris van deze werknemer op individueel niveau per 1 maart verhoogt, dan is de salarisverhoging niet pensioengevend. De salarisverhoging werkt immers niet terug tot en met 1 januari van dat jaar.



**9f DEELNEMER**  
**met een salarisverhoging met terugwerkende kracht (per 2 januari 2017)**  
**de salarisverhoging werkt niet terug tot 1 januari**

Situatiebeschrijving

De deelnemer heeft per januari 2017 een maandloon van € 2.400. Per september 2017 stijgt zijn maandloon met 5%. Deze salarisverhoging werkt terug tot en met 1 februari 2017. Hij heeft een vakantie toeslag van 8%. Zijn deeltijdfactor is per januari 2017 0,9. Per januari 2018 wijzigt zijn deeltijdfactor naar 0,5. Kortom:

voltijd maandinkomen januari 2017	€ 2.400	Deeltijdfactor januari 2017	0,9000
voltijd maandinkomen september 2017	€ 2.496	Deeltijdfactor januari 2018	0,5000
vakantietoeslag	8%		
salarisverhoging per februari 2017	4%	(met terugwerkende kracht)	

Berekening salarisverhoging

n.v.t.

Berekening peildatuminkomen 2018

( € 2.496 \* 12,96 ) = **€ 32.348,16**

**Toelichting**

Een collectieve of individuele salarisverhoging is alleen pensioengevend in het volgend jaar als de salarisverhoging tot en met 1 januari van dat jaar terugwerkt. Als een salarisverhoging niet terugwerkt tot en met 1 januari van dat jaar dan telt de werkgever de salarisverhoging over dat jaar niet mee in het pensioengevend inkomen van het kalenderjaar na het jaar waarin de salarisverhoging plaatsvond.