

Handleiding Premie en Gegevens

Uitgave januari 2026

Versie 1.0

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1. Belangrijkste wijzigingen per 1 januari 2026	11
1. Premiepercentages en franchisen	11
Hoofdstuk 2. Aandachtspunten.....	13
1. Intentieverklaring vervallen per 1 juli 2023	13
2. Bijdrage levensloopregeling niet pensioengevend tot 1 januari 2023	13
3. Zorgbonus COVID-19 in 2020 en/of 2021 niet pensioengevend	13
4. Pensioenopbouw na beëindiging levensloopregeling per 1 november 2021	13
5. Verkoop verlofuren uit Individueel Keuzebudget sector Rijk	14
6. Handleiding Premie en Gegevens (HPG) vanaf 1 januari 2020 ook voor militaire deelnemers	14
7. Omrekening toelage voorgaand jaar naar voltijd bij vaststellen pensioengevend inkomen	14
8. Werkgever draagt premies af in één totaalbedrag vanaf 1 januari 2019	14
9. Geen premierestitutie vanaf 1 januari 2019	15
10. Geen Anw-compensatie meer vanaf 1 mei 2018	15
11. Deeltijdfactor 0 bij aanvang inkomstenverhouding vanaf 1 januari 2018 niet meer toegestaan	15
12. Vanaf 1 januari 2018 geen verwerving van pensioenaanspraken meer na 3 opeenvolgende perioden met deeltijdfactor '0,0000'	15
13. Pensioenopbouw tijdens werkloosheid gaat omhoog vanaf 1 januari 2018.....	15
14. Wijze van berekening deeltijdfactor tijdens werkloosheid vanaf 1 januari 2018	15
15. Salarisverhoging met terugwerkende kracht vanaf 2 januari 2017	16
16. Geen PartnerPlusPensioen meer vanaf 1 januari 2016	16
17. VUT-premie vanaf 1 januari 2016 inkoop voorwaardelijk pensioen	16
18. ABP ArbeidsOngeschiktheidsPensioen sector Onderwijs vanaf 1 januari 2016 gesplitst.....	16
19. Sector Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie wordt Middelbaar Beroepsonderwijs	17
20. Verkoop verlofuren	17
21. Maximum pensioengevend loon: € 137.800.....	17
Hoofdstuk 3. Algemeen.....	19
1. Voor wie levert u gegevens?	19
2. Waarom levert u gegevens?.....	19
3. Voor welke pensioenregelingen levert u gegevens?	19
4. Welke gegevens levert u aan?	19
5. Systematiek	19
5.1. Standensystematiek	19
5.2. Kortere termijnen	19
6. Wanneer levert u gegevens?.....	20
6.1. Informatieverplichting	20
6.2. Aanlevertermijn.....	20
6.3. Rappel- en herinnertermijnen.....	20
6.3.1. Rappeltermijnen	20
6.3.2. Herinnertermijnen	20
7. Ambtshalve vaststelling	20
7.1. ABP stelt zelf de levering vast.....	20
7.2. U blijft verantwoordelijk	20
8. ABP brengt kosten bij u in rekening bij te late gegevensaanlevering	20
9. Tussentijdse wijzigingen in uw personeelsbestand	21
10. Gegevens opnieuw inzenden	21

11. U stapt over op een andere dienstverlener of salarissysteem	21
11.1. Geef dit tijdig door	21
11.2. Informeer ook de ABP Werkgeversadministratie!	21
Hoofdstuk 4. Levering Premie en Gegevens (LPG).....	23
1. Aanleveren via een LPG-bestand.....	23
1.1. Op welke manier kunt u het LPG-bestand aanmaken?	23
1.2. Op welke manier kunt u het LPG-bestand aanleveren?	23
2. Aanleveren via SWP	23
2.1. Aanleveren van gegevens	23
2.2. Verwerkingsstatus	23
2.3. Correcties	23
2.4. Correspondentie	24
2.5. Toegang tot SWP	24
2.6. Meer informatie over SWP	24
Hoofdstuk 5. Betaling van de premies	26
1. Geen premiefactuur	26
2. Bankrekening	26
3. Omschrijving betaalopdracht	26
3.1. Voorbeeld omschrijving (16 posities):	26
3.2. Toelichting	26
4. Wettelijke rente	26
5. Restitutie	27
6. Gegevens vóór 1-1-2013 (TWK)	27
7. Contact.....	27
7.1. Vragen?	27
7.2. Vragen over TWK-mutaties, SWP of MFT	27
7.3. Vragen over de gegevensverwerking.....	27
7.4. Vragen over de premiebetaling	27
7.5. Vragen over de werkgeversadministratie	27
7.6. Alle telefoonnummers op een rijtje	27
7.7. Contactadres	27
7.8. Internetpagina ABP	27
Hoofdstuk 6. Wat levert u aan?	29
1. Iedere maand gegevens	29
1.1. Ook bij geen wijzigingen.....	29
1.2. Welke gegevens?	29
1.2.1. Inkomstenverhouding	29
1.2.2. Pensioen/verzekering verhouding	29
1.2.3. Productloon (pensioengevend inkomen).....	29
1.2.4. Deeltijdfactor.....	30
1.2.5. Code meetelling.....	30
1.2.6. Meetellingswaarde.....	30
2. Doorsnee- of individuele premie?	30
2.1. Verplichte pensioenopbouw	30
2.2. Vrijwillige pensioenopbouw	30
2.2.1. Bij indiensttreding na de AOW-leeftijd	30
2.2.2. Na afloop van de deelneming.....	30
2.2.3. Tijdens werkloosheids- of ontslaguitkering.....	30
Hoofdstuk 7. Wat moet ik doen bij?	32
1. U neemt een werknemer in dienst.....	32
1.1. Welke gegevens levert u aan?	32
1.1.1. Jonger dan de AOW-leeftijd	32

1.1.2.	Ouder dan de AOW-leeftijd	32
1.2.	Welke premies betaalt u?	32
2.	Uw werknemer werkt door vanaf de AOW-leeftijd	32
2.1.	Dienstverband loopt ongewijzigd door	32
2.2.	Dienstverband loopt ongewijzigd door na tussentijdse beëindiging	33
3.	Uw werknemer treedt uit dienst	33
3.1.	Reden uitdiensttreding	33
3.2.	Einde van de deelneming	33
3.3.	Datum afmelding deelneming	33
4.	De werknemer of uitkeringsgerechtigde komt te overlijden	33
4.1.	Beëindiging deelneming	33
4.2.	Einde van de deelneming	33
4.3.	Datum afmelding deelneming	33
5.	Dubbele pensioenopbouw wegens tijdelijk dienstverband als militair	34
5.1.	Situatie	34
5.2.	Twee dienstverhoudingen	34
5.3.	Toepassing salderingsmethode	34
6.	Uw (ex)werknemer ontvangt een RVU-uitkering	34
7.	Uw (ex)werknemer ontvangt een werkloosheids- of ontslaguitkering	34
7.1.	Verplichte pensioenopbouw	34
7.1.1.	Pensioenopbouw loopt door	34
7.1.2.	Vanaf 1 januari 2015 ook na de 62-jarige leeftijd	34
7.2.	Definitie	35
7.2.1.	Ontslaguitkering	35
7.2.2.	Werkloosheidsuitkering	35
7.3.	Hoogte pensioenopbouw	35
7.3.1.	Ontslaguitkering	35
7.3.2.	Werkloosheidsuitkering	35
7.4.	Welke gegevens levert u aan?	36
7.4.1.	Tijdens ontslaguitkering	36
7.4.2.	Tijdens werkloosheidsuitkering	36
7.5.	Welke premies draagt u af?	37
7.5.1.	Tijdens ontslag- of werkloosheidsuitkering	37
7.5.2.	Tijdens werkloosheidsuitkering	37
7.5.3.	Samenloop met arbeidsongeschiktheidsuitkering	37
8.	Uw (ex-)werknemer werkt tijdens de werkloosheids- of ontslaguitkering	37
8.1.	Deeltijdfactor verminderen	37
8.2.	Tijdelijk weer (meer) werken	37
9.	Uw werknemer ontvangt een loonsuppletie	38
9.1.	Uw werknemer blijft in dienst	38
9.2.	Uw werknemer gaat uit dienst	38
10.	Uw werknemer ontvangt tijdelijk minder/geen inkomen	38
10.1.	Uw werknemer wordt ziek	38
10.2.	Wegens persoonlijke omstandigheden	38
11.	Uw werknemer krijgt een salarisverhoging met terugwerkende kracht	38
11.1.	Het beleid vanaf 2 januari 2017	39
11.2.	Extra rekenvoorbeelden	39
11.2.1.	Uitgangspunten	39
11.2.2.	Omrekening salarisverhoging in peildatuminkomen volgend jaar	39
11.2.3.	Voorbeelden	40
11.3.	Het beleid tot 2 januari 2017	41
11.3.1.	Een nabetaling aan uw werknemers is pensioengevend	41

11.3.2. Informeer uw werknemers	41
11.3.3. Voorbeelden	41
11.3.4. Omrekening salarisverhoging / variabele toelage in peildatuminkomen volgend jaar	43
12. Uw werknemer ontvangt een wervingsbonus	43
13. Uw werknemer ontvangt een eenmalige uitkering	43
14. Uw werknemer ontvangt een tegemoetkoming voor ziektekosten	44
15. Uw werknemer ontvangt een beloning voor een goed idee	44
16. Uw werknemer maakt gebruik van een benefit budget of individueel keuzebudget	44
17. Uw werknemer gaat met verlof	45
17.1. Premieafdracht blijft ongewijzigd	45
17.2. Salderingsmethode	45
17.2.1. Bij politiek of onbetaald verlof	45
17.2.2. Systematiek	45
17.2.3. Voorbeelden	45
17.2.4. Uw werknemer is verantwoordelijk	46
17.3. Soorten verlof	46
17.3.1. Politiek verlof	46
17.3.2. Werkzaam bij volkenrechtelijke organisatie	47
17.3.3. Met onbetaald verlof	47
17.3.4. Levensloopverlof (vervallen per 1 november 2021)	47
17.4. Welke gegevens levert u aan?	48
17.4.1. Tijdens ziekte	48
17.4.2. Tijdens verlof - algemeen	48
17.4.3. Tijdens politiek verlof	49
17.4.4. Tijdens politiek verlof vanwege EG, NAVO of VN	49
17.4.5. Tijdens onbetaald verlof	49
17.4.6. Tijdens levensloopverlof	49
17.4.7. Vanwege andere persoonlijke redenen	49
17.4.8. Algemeen verlof	50
17.4.9. Politiek of onbetaald verlof	50
17.4.10. Levensloopverlof (vervallen per 1 november 2021)	50
18. Uw werknemer gaat trouwen of scheiden of wordt weduwe/weduwenaar	51
18.1. Uw (ex-)werknemer woont in Nederland	51
18.2. Uw (ex-)werknemer woont in het buitenland	51
19. Uw werknemer gaat verhuizen	51
19.1. Uw (ex-)werknemer woont in Nederland	51
19.2. Uw (ex-)werknemer woont in het buitenland	51
20. Uw (ex-)werknemer bouwt vrijwillig pensioen op	51
20.1. Opbouw aanvullen en/of voortzetten	51
20.1.1. Bij indiensttreding na de AOW-leeftijd	51
20.1.2. Na afloop van de deelneming	51
20.1.3. Tijdens werkloosheids- of ontslaguitkering	51
20.1.4. Tijdens levensloopverlof	52
20.2. Verzoek vrijwillige pensioenopbouw	52
20.2.1. Pensioenopbouw bij indiensttreding na de AOW-leeftijd	52
20.2.2. Na afloop van de deelneming	52
20.2.3. Pensioenopbouw tijdens ontslag- of werkloosheidsuitkering	52
21. Uw werknemer werkt door na de AOW-leeftijd	52
21.1. Indiensttreding vóór het bereiken van de AOW-leeftijd	52
22. Uw werknemer treedt in dienst na het bereiken van de AOW-leeftijd	52
22.1.1. Verzoek vrijwillige deelneming	52

22.1.2. Verschuldigde premie	52
22.2. 5 jaar na de AOW-leeftijd	53
22.2.1. Pensioenopbouw na 5 jaar na de AOW-leeftijd	53
22.2.2. Premieplicht	53
23. Uw werknemer is gemoedsbezwaard	53
23.1. Vrijstelling van verplichte deelneming	53
23.1.1. Vrijstelling aan werknemer	53
23.1.2. Vrijstelling aan werkgever	53
23.2. VPL-premie verschuldigd	53
24. Werkkostenregeling	53
24.1. Pensioengevend loon	53
24.2. Forfaitaire ruimte	53
24.3. Vergoeding 30%-regeling	54
25. Uw werknemer neemt het levensloopverlof in gedeelten op	54
25.1. Verplichte pensioenopbouw	54
25.2. Onderbreking	54
26. Uw werknemer verkoopt zijn/haar verlofuren	54
26.1. Uit hoofde van de dienstverhouding	54
26.2. Aanleveren in het productloon	54
27. Demotie	54
27.1. Uw werknemer maakt gebruik van demotie	54
27.2. Uw militaire werknemer maakt gebruik van demotie	55
Hoofdstuk 8. Hoe bepaal ik?	57
1. Het productloon	57
1.1. Waaruit bestaat het productloon? (voor militairen zie het kader hieronder)	57
1.1.1. Alle inkomensbestanddelen	57
1.1.2. Met uitzondering van	57
1.2. Waaruit bestaat het productloon voor militairen?	57
1.2.1. Alle inkomensbestanddelen	57
1.2.2. Meetellingswaarde inkomensbestanddelen	57
1.3. Hoe bereken ik het productloon?	58
1.3.1. Vast salaris en vaste toelagen	58
1.3.2. In hoogte variërende en variabele toelagen	58
1.3.3. Omrekenen naar voltijd	58
1.4. Peildatumsystematiek	58
1.4.1. Productloon wijzigt na de gegevensaanlevering niet meer	58
1.4.2. Gevolgen nieuwe cao voor pensioenopbouw pas na ondertekening	59
1.4.3. Uitzondering	59
1.5. Aanlevering (nieuw) productloon	59
1.5.1. U neemt een nieuwe werknemer in dienst	59
1.5.2. Uw werknemer krijgt een arbeidsovereenkomst vanwege een andere functie	59
1.5.3. Productloon niet aanpassen bij andere tussentijdse wijzigingen	59
1.6. Uw werknemer werkt door na de AOW-leeftijd	60
1.6.1. Uw werknemer bereikt de AOW-leeftijd en blijft, na cao-ontslag, bij u doorwerken	60
1.6.2. Uw werknemer bereikt de AOW-leeftijd en blijft, zonder (cao-)ontslag, bij u doorwerken	60
1.7. Voorbeelden van productloon	60
1.7.1. Incidentele nabetaling	60
1.7.2. Verkoop verlofuren	60
1.7.3. Nabetaling wegens loonsverhoging met terugwerkende kracht	61

1.7.4.	Tegemoetkoming ziektekosten.....	61
1.7.5.	Extra beloning wegens een goed idee	61
1.7.6.	Onregelmatige inkomsten.....	61
2.	De deeltijdfactor.....	62
2.1.	Achtergrond	62
2.2.	Berekening deeltijdfactor	62
2.2.1.	Berekeningswijze.....	62
2.2.2.	Tijdelijk meer uren werken.....	62
2.2.3.	Maximale deeltijdfactor	62
2.3.	Berekening deeltijdfactor tijdens werkloosheid	62
2.3.1.	Berekeningswijze tijdens WW-uitkering	62
2.3.2.	Berekeningswijze tijdens werkloosheidsuitkering van de werkgever	62
2.4.	Wisselend arbeidspatroon	63
2.4.1.	Gemiddelde deeltijdfactor	63
2.4.2.	Deeltijdfactor '0'	63
2.4.3.	Wel inkomsten	63
3.	De premiegrondslag	64
3.1.	Algemeen	64
3.2.	Bijzonderheden.....	64
3.2.1.	Maximering premiegrondslag en deeltijdfactor voor premieberekening ..	64
3.2.2.	Lever productloon en deeltijdfactor ongemaximeerd aan!	64
3.2.3.	Maximering geldt alleen voor pensioenopbouw	64
3.3.	Gegevensaanlevering in een gebroken maand	64
3.3.1.	Premieberekening op grond van 30 dagen per maand.....	64
3.3.2.	Premieberekening op grond van kalenderdagen	66
3.3.3.	Premieberekening op grond van SV-dagen	67
3.4.	Premiegrondslag ouderdoms- en nabestaandenpensioen	67
3.4.1.	Algemeen.....	67
3.4.2.	Bijzonderheden.....	67
3.5.	Premiegrondslag ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen (AAOP).....	68
3.5.1.	Algemeen.....	68
3.5.2.	Sectorindeling	68
3.5.3.	Bijzonderheden.....	68
4.	Het premiebedrag	69
4.1.	Algemeen	69
4.2.	Bijzonderheden.....	69
4.2.1.	Gebroken maand.....	69
4.3.	Premiebedrag inkoop voorwaardelijk pensioen (vervallen per 1 januari 2023) ...	69
4.3.1.	Algemeen.....	69
4.3.2.	Bijzonderheden.....	69
4.4.	Premiebedrag OPNP-Individueel	69
4.4.1.	Algemeen.....	69
Hoofdstuk 9.	Percentages en franchisen voor werkgever	73
Hoofdstuk 10.	Percentages en franchisen voor werknemer	104
Hoofdstuk 11.	Tabellen ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen	135
Hoofdstuk 12.	Rekenvoorbeelden.....	155

Voorwoord

Voorwoord

Deze 'Handleiding Premie en Gegevens' (HPG) is een nadere uitwerking van het Uitvoeringsreglement en het Pensioenreglement 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 Uitvoeringsreglement en het Pensioenreglement treft u aan op de website van ABP. De HPG bevat uitgebreide uitleg over hoe u als werkgever moet omgaan met de gebeurtenissen of 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.

Let op: In alle gevallen zijn het Uitvoeringsreglement en Pensioenreglement van ABP leidend !

Hoofdstuk 1

Belangrijkste wijzigingen per 1 januari 2026

Hoofdstuk 1. Belangrijkste wijzigingen per 1 januari 2026

In dit hoofdstuk vindt u een opsomming van de belangrijkste wijzigingen in deze Handleiding Premie en Gegevens (HPG) per 1 januari 2026. Een uitgebreidere toelichting op de onderwerpen vindt u elders in deze HPG.

1. Premiepercentages en franchisen

Per 1 januari 2026 wijzigden de voor en vanwege de pensioenopbouw verschuldigde pensioenpremies en franchisen. Daarnaast wijzigde het fiscaal maximum pensioengevend loon.

Soort premie	franchise	totaal	werknemer
OPNP	€ 19.200	27,10%	8,13%
ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen	€ 29.700	zie tabel	zie tabel
Premie inkoop voorwaardelijk pensioen	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
OPNP-Individueel	€ 19.200	27,10%	27,10%

ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen

Sector	totaal	werkgever	deelnemer
A. Rijk	0,7	0,49	0,21
B. Defensie	1,0	0,70	0,30
C. Politie	1,7	1,19	0,51
D. Rechterlijke Macht	0,7	0,49	0,21
E. Gemeenten	1,0	0,70	0,30
F. Provincies	0,9	0,63	0,27
G. Waterschappen	0,9	0,63	0,27
H. Primair onderwijs	1,2	0,84	0,36
I. Voortgezet onderwijs	1,2	0,84	0,36
J. Middelbaar beroepsonderwijs	1,0	0,70	0,30
K. Hoger beroepsonderwijs	0,9	0,63	0,27
L. Wetenschappelijk onderwijs	0,7	0,49	0,21
M. Academische ziekenhuizen	0,8	0,56	0,24
N. Onderzoekinstellingen	0,7	0,49	0,21
O. Energie- en Nutsbedrijven/Waterbedrijven	0,9	0,63	0,27
P. Overig	1,1	0,77	0,33

Voor militairen

Soort premie	franchise	totaal	werknemer
OPNP	€ 17.300	24,00%	7,20%
OPNP (UGM ingegaan vóór/op 1-1-2019)	€ 27.050	24,00%	7,20%
OPNP-Individueel	€ 17.300	24,00%	24,00%

Fiscaal maximum pensioengevend loon: € 137.800.

Hoofdstuk 2

Aandachtspunten

Hoofdstuk 2. 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. Intentieverklaring vervallen per 1 juli 2023

Vanwege de inwerkingtreding van de Wet Toekomst Pensioenen per 1 juli 2023 is de zogeheten intentieverklaring komen te vervallen. Deze intentieverklaring was vanaf 1 juli 2016 vereist als uw werknemer meer dan 5 jaar vóór de AOW-leeftijd pensioen op wilde nemen. In de Wet Toekomst Pensioenen geldt een termijn van 10 jaar. Maar omdat uw werknemer bij ABP pas vanaf 60 jaar het pensioen kan opnemen, is deze intentieverklaring niet meer nodig. Ook niet als uw werknemer wel al een intentieverklaring aan ABP verstrekke. Uw werknemer mag dus onbeperkt (blijven) werken naast het (deeltijd)pensioen dat uw werknemer opneemt. Meer informatie hierover vindt u op de website van ABP en/of de Belastingdienst.

2. Bijdrage levensloopregeling niet pensioengevend tot 1 januari 2023

De bijdrage die de werkgever betaalt aan de levensloopregeling van de werknemer is op grond van het Pensioenreglement van ABP, tot en met 0,8%, niet pensioengevend. De levensloopregeling kwam per 1 november 2021 te vervallen. Sociale partners in de Pensioenkamer hebben afgesproken dat voormelde uitzondering in het Pensioenreglement van ABP pas per 1 januari 2023 komt te vervallen. Tot deze datum blijven bijdragen die de werkgever aan de werknemer, onder de noemer levensloopbijdrage, betaalt, tot en met 0,8% niet pensioengevend.

3. Zorgbonus COVID-19 in 2020 en/of 2021 niet pensioengevend

De sociale partners in de Pensioenkamer van de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid besloten op 15 oktober 2020, dat de bonus, die de werkgever in 2020 aan de werknemer betaalt op grond van de Subsidieregeling bonus zorgprofessionals COVID-19 (de zogeheten “Zorgbonus COVID-19”) niet pensioengevend is. Op 9 september 2021 besloten de sociale partners dat óók de Zorgbonus COVID-19 die de werkgever in 2021 aan de werknemer betaalt niet pensioengevend is.

4. Pensioenopbouw na beëindiging levensloopregeling per 1 november 2021

Per 1 november 2021 eindigt de levensloopregeling. Uw werknemer, die nog levensloopverlof zou hebben gehad als de levensloopregeling niet was beëindigd, heeft vanaf deze datum onbetaald verlof. Als gevolg hiervan bouwt hij/zij in de maanden november en/of december 2021 (weer) evenveel pensioen op als vóór het levensloopverlof. Ook dient uw werknemer voor de pensioenopbouw tijdens het onbetaald verlof mogelijk volledig zelf de pensioenpremies te betalen.

De sociale partners in de Pensioenkamer van de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid willen werknemers, die hiermee geconfronteerd worden, op basis van de hardheidsclausule in het pensioenreglement van ABP, tegemoet komen door de mogelijkheid te bieden de pensioenopbouw over de genoemde maanden te verlagen. Als uw werknemer dit wenst, kunt u zijn/haar pensioenopbouw in de maanden november en/of december 2021 verlagen, door in deze maanden:

- de verbijzondering “WLV” te wijzigen in “WGP”,
- de meettellingswaarde te verlagen, en eventueel ook
- in 2022 de verbijzondering “WGP”, voor de maanden november en/of december 2021, weer te wijzigen in “WLV”

De wijziging van de verbijzondering “WGP” in “WLV” in 2022 is relevant, omdat bij “WLV” de premie inkoop voorwaardelijk pensioen (“VPL-premie”, tot uiterlijk 31-12-2022) ook afhankelijk is van de 70%-toets en daardoor mogelijk naar rato is verschuldigd. Bij de verbijzondering “WGP”, die bedoeld is voor alle vormen van onbetaald verlof, behalve levensloopverlof, is de VPL-premie alleen afhankelijk van de deeltijdfactor.

N.B.: Maakt uw salarisssoftwarepakket het toch mogelijk, of gebruikt u niet standaard salarisssoftware, maar het Selfservice Werkgevers Portaal van ABP voor de aanlevering van gegevens? Dan kunt u voor uw werknemer, die met onbetaald verlof is, ook in de maanden november en december 2021 op dezelfde wijze blijven aanleveren als tijdens het levensloopverlof. U hoeft dan geen correctie te doen in 2022.

Hebt u vragen of hulp nodig bij het aanleveren van uw gegevens? Dan kunt u ook altijd de ABP FrontOffice Incasso bellen. De contactgegevens vindt u in paragraaf 7.2, op bladzijde 27, van deze Handleiding Premie en Gegevens.

Let op! Uw werknemer dient vóór 1 november 2021 de keuze te maken om de pensioenopbouw te verlagen. De Belastingdienst kan een keuze voor verlaging na voormelde datum immers aanmerken als niet-toegestane (gedeeltelijke) afkoop van de pensioenaanspraken.

5. Verkoop verlofuren uit Individueel Keuzebudget sector Rijk

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. Als u onder de sector Rijk valt, geldt dit ook als het verlof onderdeel uitmaakt van het benefit budget of individueel keuzebudget van uw werknemer. U leest hier meer over in paragraaf 16 “Uw werknemer maakt gebruik van een benefit budget of individueel keuzebudget”.

6. Handleiding Premie en Gegevens (HPG) vanaf 1 januari 2020 ook voor militaire deelnemers

Vanaf medio december 2019, met terugwerkende kracht tot 1 januari 2019, bouwen militairen bij ABP pensioen op volgens de middelloonsystematiek. Tot 2019 gebeurde dat op basis van de eindloonsystematiek. Vanaf 1 januari 2020 bevat deze HPG niet alleen informatie die voor alle ABP-deelnemers van toepassing is, maar ook informatie die specifiek alleen de militaire deelnemer betreft. In dat geval staat dit bij de betreffende informatie vermeld.

7. Omrekening toelage voorgaand jaar naar voltijd bij vaststellen pensioengevend inkomen

ABP ontvangt signalen van werkgevers, dat niet altijd duidelijk is, of de werkgever een toelage uit een voorgaand jaar naar voltijd dient om te rekenen. De werkgever dient een toelage altijd naar voltijd om te rekenen. En aan de hand van de deeltijdfactor op de peildatum 1 januari van het huidige kalenderjaar. Dus ongeacht of de toelage afhankelijk is van de dienstbetrekkingsomvang. Deze omrekening is nodig om het juiste bedrag aan AOW-franchise in mindering te kunnen brengen op het pensioengevend inkomen. De AOW-franchise is immers een voltijdbedrag. Ook bouwt de deelnemer hierdoor over het juiste toelagebedrag pensioen op.

8. Werkgever draagt premies af in één totaalbedrag vanaf 1 januari 2019

Tot en met 2018 droeg de werkgever de voor de pensioenopbouw benodigde pensioenpremies af per productsoort (OPNP, AAOP, VPL). Vanaf 1 januari 2019 draagt de werkgever deze premies af in één totaalbedrag. Zie voor meer informatie [hoofdstuk 5 "Betaling van de premies"](#) op bladzijde 26.

9. Geen premierestitutie vanaf 1 januari 2019

Tot en met 2018 kon de werkgever teveel betaalde premies van ABP terugvragen door middel van een verzoek tot premierestitutie. Vanaf 1 januari 2019 verrekent ABP teveel betaalde pensioenpremies met eventuele openstaande premievorderingen. Voor zover er geen openstaande premievorderingen zijn, restitueert ABP de (overgebleven) teveel betaalde pensioenpremies.

10. Geen Anw-compensatie meer vanaf 1 mei 2018

Als uw medewerker overlijdt, heeft de partner mogelijk recht op een Anw-uitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (Anw). Als de partner geen of maar een gedeeltelijke Anw-uitkering ontvangt dan vult ABP het nabestaandenpensioen in sommige situaties aan. Dat heet de Anw-compensatie.

Deze Anw-compensatie vervalt vanaf 1 mei 2018. Dit betekent dat als uw medewerker ná 30 april 2018 overlijdt, de partner niet meer in aanmerking komt voor Anw-compensatie. Dit geldt niet voor de nabestaanden die vóór 1 mei 2018 de Anw-compensatie ontvangen. Zij blijven hun uitkering, ook na 30 april 2018, ontvangen volgens de oude voorwaarden.

Ondanks dat de Anw-compensatie tot 1 mei 2018 doorloopt, draagt u in 2018 geen Anw-premie af.

11. Deeltijdfactor 0 bij aanvang inkomstenverhouding vanaf 1 januari 2018 niet meer toegestaan

Als u uw werknemer aanmeldt bij ABP met een deeltijdfactor van 0,0000 kunnen hierdoor risico's voor ABP ontstaan. De premiebetaling en dekking van de pensioenaanspraken zijn niet met elkaar in evenwicht en/of de betreffende werknemer wordt niet correct geïnformeerd.

Om deze risico's te ondervangen, staat ABP het vanaf 1 januari 2018 niet meer toe, dat u een werknemer aanmeldt met deeltijdfactor 0,0000. Tenzij het gaat om een oproepkracht, welke u kunt aanmelden onder de verbijzondering "OPK".

12. Vanaf 1 januari 2018 geen verwerving van pensioenaanspraken meer na 3 opeenvolgende perioden met deeltijdfactor '0,0000'

In het verlengde van het voorgaande gaat ABP er vanaf 1 januari 2018 vanuit dat uw werknemer geen pensioenaanspraken meer verwerft nadat u uw werknemer gedurende drie opeenvolgende perioden met deeltijdfactor 0,0000 aanleverde. Uw werknemer ontvangt dan van ABP een stopbrief waarin staat dat hij of zij geen pensioenaanspraken meer verwerft.

13. Pensioenopbouw tijdens werkloosheid gaat omhoog vanaf 1 januari 2018

Tussen 1 januari 2007 t/m 31 december 2017 bouwde uw ex-werknemer met een werkloosheidsuitkering voor 37,5% aan pensioen op.

Vanaf 1 januari 2018 gaat deze pensioenopbouw omhoog naar 50%. Dit was ook zo vóór 1 januari 2007. De AAOP-premie, die in 2007 werd verlaagd naar 75%, in verband met de verlaging van de pensioenopbouw van 50% naar 37,5%, gaat niet opnieuw omhoog. Deze blijft 75%. De AAOP-grondslag blijft u dus ook vaststellen op 100%.

14. Wijze van berekening deeltijdfactor tijdens werkloosheid vanaf 1 januari 2018

De sociale partners besloten om in het pensioenreglement van ABP per 1 januari 2018 de wijze van berekening van de deeltijdfactor tijdens werkloosheid verder te verduidelijken.

Bij de voortzetting van de pensioenopbouw wordt voor de bepaling van de deeltijdfactor uitgegaan van het SV-loon, in plaats van het ABP pensioengevend inkomen.

Sociale partners bedoelen dat de deeltijdfactor wordt vastgesteld aan de hand van de werkloosheidsuitkering, op grond van de Werkloosheidswet (WW-uitkering), die is afgeleid van het (maximum) dagloon. Deze WW-uitkering wordt afgezet tegen het pensioengevend inkomen bij ABP.

De wijze van berekening vindt u in [paragraaf 2.3](#). Voor de wijze van berekening van de deeltijdfactor als sprake is van een werkloosheidsuitkering van de werkgever bleef de tekst van het pensioenreglement van ABP ongewijzigd.

15. Salarisverhoging met terugwerkende kracht vanaf 2 januari 2017

APG hanteert op basis van het pensioenreglement het zogeheten 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 [paragraaf 11 “Uw werknemer krijgt een salarisverhoging met terugwerkende kracht”](#). Hier staat het beleid ten aanzien van salarisverhogingen met terugwerkende kracht uitgebreid beschreven (inclusief voorbeelden).

16. Geen PartnerPlusPensioen meer vanaf 1 januari 2016

ABP verzekert in 2015 voor de partner een partnerpensioen dat de helft bedraagt van het ouderdomspensioen 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.

17. 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 (uiterlijk t/m 31 december 2022) 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 (uiterlijk t/m 31 december 2022) opnieuw of alsnog premie inkoop voorwaardelijk pensioen af. Voor hen droeg u vóór 1 januari 2016 immers geen VPL-premie (meer) af.

18. 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.

19. 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 is in 2017 in 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.

20. 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 geldt niet altijd als het verlof onderdeel uitmaakt van het benefit budget of individueel keuzebudget van uw werknemer. U leest hier meer over in [paragraaf 16 “Uw werknemer maakt gebruik van een benefit budget of individueel keuzebudget”](#).

21. Maximum pensioengevend loon: € 137.800

De wetgever verlaagde per 1 januari 2015 de fiscaal gefaciliteerde pensioenopbouw. Eén van de maatregelen betreft een maximum pensioengevend loon. Dit jaar bedraagt het maximum pensioengevend loon € 137.800. Dit houdt in, dat de deelnemer in dit jaar over maximaal € 137.800 (inclusief de AOW-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 € 137.800. Tevens dient u ook de deeltijdfactor te maximeren in gevallen waarin deze hoger is dan 1,0000. Verderop in deze handleiding vindt u aanvullende informatie hierover aan.

Let op: voor de berekening van de AAOP-premie maximeert u het productloon niet op het maximum pensioengevend loon van € 137.800.

Hoofdstuk 3

Algemeen

Hoofdstuk 3. 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).¹

¹ 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^e 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.

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 verwerkbaar signalen. Als u die signalen niet tijdig oplost, herinnert ABP u hieraan. In bijlage 2 vindt u een tijdschema met de herinnertermijnen.

7. Ambtshalve vaststelling

7.1. 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.

7.2. 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.

8. 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 <https://www.abp.nl>.

9. 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.

10. 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.

11. U stapt over op een andere dienstverlener of salarissysteem

11.1. 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.

11.2. Informeer ook de ABP Werkgeversadministratie!

Bovendien dient u bij zo'n overstap altijd de ABP werkgeversadministratie te informeren. Geef deze wijziging aan ons door via [de Selfservice Werkgevers Portal \(SWP\)](#).

Hoofdstuk 4

Levering Premie en Gegevens (LPG)

Hoofdstuk 4. 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.

1.1. 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)

1.2. 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,¹ of
- b. SWP.²

¹ 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.

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

2. Aanleveren via SWP

2.1. 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.

Let op, als u in hetzelfde kalenderjaar gebruik maakt van zowel SWP als uw salarissoftware dan kan het voorkomen, dat u gegevensaanleveringen in SWP abusievelijk overschrijft door latere gegevensaanleveringen via uw salarissoftware.

2.2. 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.

2.3. Correcties

Ook voor het maken van correcties kunt u te allen tijde gebruik maken van SWP.

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 gegevenslevering vervangt altijd de gegevens die bij ons bekend waren vóórdat u de nieuwe gegevenslevering indiende.

2.4. Correspondentie

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

2.5. Toegang tot SWP

Om SWP te kunnen gebruiken, gebruikt u de inlognaam en wachtwoord die u van ABP ontving.

Let op!

Vanaf september 2020 moet u uw eHerkenning inlogmiddel gebruiken om SWP te kunnen gebruiken. Dit inlogmiddel moet voldoen aan het beveiligingsniveau eH3.

Bij de aanschaf van dit inlogmiddel moet u zich ook abonneren op het gebruik van de APG diensten voor SWP. Na de aanschaf van eHerkenning kunt u dat doen via de beheermodule van eHerkenning.

APG meldde twee diensten aan bij het eHerkenning stelsel. Met deze twee diensten kunt u dan als werkgever, en eventueel ook uw dienstverlener, SWP gebruiken:

1. **Werkgever**
Hiermee kunt u alleen als werkgever gegevens wijzigen. Denk aan de bestuurlijk persoon of het bankrekeningnummer.
2. **Pensioenaangifte**
Hiermee kunt u als werkgever de premiegegevens aanleveren of corrigeren en de financiële overzichten raadplegen. Uw dienstverlener kan dat ook, mits u deze daarvoor autoriseerde.

2.6. Meer informatie over SWP

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

Hoofdstuk 5

Betaling van de premies

Hoofdstuk 5. Betaling van de premies

1. Geen premiefactuur

De premies betaalt u per Levering Premie en Gegevens op het bankrekeningnummer van ABP. U betaalt de premie uiterlijk voor het einde van de maand, die volgt op de maand waarover de premie is verschuldigd. Omdat ABP werkt met een aangiftesystematiek, ontvangt u geen factuur inzake de verschuldigde premies.

Let op:

Is er sprake van een correctie? Dan voldoet u de pensioenpremies op de dag waarop u de correctie bij ABP indient.

2. Bankrekening

IBAN: NL93ABNA0609899384

T.n.v. Stichting Pensioenfonds ABP

BIC: ABNANL2A

3. Omschrijving betaalopdracht

Belangrijk is dat u het totaal van de premies voor alle producten als 1 getotaliseerd bedrag per Levering Premie en Gegevens over maakt.

Bij de betaalbaarstelling van de premies dient u als omschrijving op te nemen de gegevens, zoals deze -als voorbeeld- onderstaand zijn weergegeven.

3.1. Voorbeeld omschrijving (16 posities):

1	2	3	4	5	6	7	P	A	N	2	0	1	9	0	1
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16

3.2. Toelichting

- | | | |
|--------------------------------|---|--|
| Werkgeversnummer (positie 1-7) | : | Dit is het nummer waaronder u de gegevens aanlevert en de premies afdraagt; in het voorbeeld is dit '1234567' |
| Betaalkenmerk (positie 8-10) | : | het betaalkenmerk is altijd PAN |
| Periode (positie 11-16) | : | de periode is gelijk aan de aanleverperiode (eejjmm) van de levering premie en gegevens waarop de betaalopdracht betrekking heeft. In het voorbeeld is dit '201901'. |

4. 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.

5. Restitutie

Premies die u teveel of ten onrechte betaalt, verrekent ABP met de oudste openstaande vordering. Een openstaand creditsaldo restitueert ABP op uw bij ABP bekende bankrekeningnummer. Voor de restitutie van een openstaand creditsaldo dient u een verzoek in bij de [Afdeling ABP Premie Incasso](#).

6. 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.

7. Contact

7.1. Vragen?

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

7.2. Vragen over TWK-mutaties, SWP of MFT

ABP FrontOffice Incasso

Telefoon: 045 – 579 80 02

E-mail: frontoffice-inc@abp.nl

7.3. Vragen over de gegevensverwerking

Afdeling ABP Gegevensverwerking

Telefoon: 045 – 579 80 02

E-mail: gegevensverwerking@abp.nl

7.4. Vragen over de premiebetaling

Afdeling ABP Premie Incasso

Telefoon: 045 – 579 70 74

E-mail: premie-incasso@abp.nl

7.5. Vragen over de werkgeversadministratie

Afdeling Werkgeversadministratie

Telefoon: 045 – 579 81 61

E-mail: werkgeversadministratie@abp.nl

7.6. 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 80 02

ABP Werkgeversadministratie: 045 – 579 81 61

7.7. Contactadres

Postbus 4805
6401 JL Heerlen

7.8. Internetpagina ABP

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

Hoofdstuk 6

Wat levert u aan?

Hoofdstuk 6. Wat levert u aan?

1. Iedere maand gegevens

1.1. Ook bij geen wijzigingen

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 arbeidsongeschiktheids-pensioen) en VPL (VUT, prepensioen en levensloop; uiterlijk t/m 31 december 2022).

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.

Let op: als geen sprake is van een tijdelijk of vast dienstverband, maar bijvoorbeeld een oproepovereenkomst of een min-max contract, kan het zijn, dat u de deeltijdfactor telkens pas na afloop van iedere maandperiode kunt bepalen. U neemt het inkomen uit de (extra) gewerkte uren dan niet als variabele toelage mee in het volgend kalenderjaar. Ook merkt u het inkomen dan niet aan als overwerk. In de plaats daarvan stelt u de deeltijdfactor, voor iedere maand waarin de medewerker werkt(e), vast aan de hand van de in die maand gewerkte uren of feitelijk ontvangen inkomen.

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 “50,00”.

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 10 jaar na het einde van de dienstbetrekking betaalt uw ex-werknemer de premie tot uiterlijk 5 jaar na de AOW-leeftijd. De pensioenopbouw stopt immers uiterlijk 5 jaar na de AOW-leeftijd. Zie paragraaf 19.2 voor meer informatie.

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.

Hoofdstuk 7

Wat moet ik doen bij?

Hoofdstuk 7. 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 dezen pensioen op bij ABP. Behalve, indien volgens u de Regeling Beperking van het zijn van overheidswerknemer in de zin van de Wet Privatisering ABP op uw werknemer van toepassing is. In dat geval beoordeelt u als werkgever zelf of uw werknemer pensioen dient op te bouwen 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 mag u hem of haar niet aanmelden bij ABP. Wel kan uw werknemer vrijwillig pensioen opbouwen bij ABP. Hiervoor dient uw werknemer zichzelf bij ABP aan te melden.

1.2. Welke premies betaalt u?

U betaalt vanaf het begin dat uw werknemer deelneemt de ouderdomspensioen- en nabestaandenpensioenpremie (OPNP-premie). Daarnaast betaalt u de AAOP-premie en de premie inkoop voorwaardelijk pensioen (uiterlijk t/m 31-12-2022). Deze premies maakt u in één bedrag over.

Let op: voor de berekening van de OPNP-premie kent ABP maar **één franchise!** ABP hanteert voor de vaststelling van de pensioenopbouw een franchise die afhankelijk is van het geboortjaar en/of de hoogte van het pensioengevend inkomen. Verwar deze niet met elkaar!

Voor militaire deelnemers geldt alleen de OPNP-premie. Voor het jaar 2026 bedraagt de OPNP-premie 24,00%. Het werknemersdeel voor de militaire deelnemer bedraagt 7,20%.

Voor de berekening van de OPNP-premie geldt maar één franchise. Voor het jaar 2026 bedraagt deze franchise € 17.300.

Krijgt de ex-militair een UGM-uitkering ingegaan op of voor 1 januari 2019? Dan geldt voor dezen een afwijkende premiefranchise. Voor het jaar 2026 bedraagt deze franchise € 27.050.

2. Uw werknemer werkt door vanaf de AOW-leeftijd

2.1. Dienstverband loopt ongewijzigd door

Is uw werknemer al vóór zijn AOW-leeftijd bij u in dienst? Werkt uw werknemer bij het bereiken van de AOW-leeftijd door? En blijft het dienstverband ongewijzigd doorlopen? Dan loopt de pensioenopbouw van uw werknemer verplicht door. U blijft de voor de pensioenopbouw benodigde gegevens aanleveren. Ook blijft u de voor de pensioenopbouw benodigde pensioenpremies afdragen.

2.2. Dienstverband loopt ongewijzigd door na tussentijdse beëindiging

Is uw werknemer al vóór zijn AOW-leeftijd bij u in dienst? Werkt uw werknemer bij het bereiken van de AOW-leeftijd door? Maar vindt er op de AOW-leeftijd een tussentijdse beëindiging van de arbeidsverhouding plaats op basis van de arbeidsrelatie? Dan mag de pensioenopbouw van uw werknemer via de werkgever doorlopen. U blijft dan de voor de pensioenopbouw benodigde gegevens aanleveren. Ook blijft u de voor de pensioenopbouw benodigde pensioenpremies afdragen. Wel geldt als voorwaarde, dat het nieuwe dienstverband aansluitend op de beëindiging van het dienstverband op de AOW-leeftijd doorloopt en dat uw werknemer in het nieuwe dienstverband dezelfde functie blijft uitoefenen.

Krijgt uw werknemer een andere functie? Dan mag uw werknemer vanaf de AOW-leeftijd niet meer via de werkgever pensioen opbouwen. Uw werknemer dient zich in dat geval zelf bij ABP aan te melden voor vrijwillige voortzetting van de pensioenopbouw.

3. Uw werknemer treedt uit dienst

3.1. 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.

3.2. Einde van de deelneming

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

3.3. 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.

4. De werknemer of uitkeringsgerechtigde komt te overlijden

4.1. Beëindiging deelneming

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

4.2. Einde van de deelneming

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

4.3. Datum afmelding deelneming

Bij overlijden meldt u uw werknemer af op de dag van overlijden.

Bijvoorbeeld, als uw werknemer op 2 februari overlijdt, dan meldt u uw werknemer af per de datum 2 februari. Ook als die dag geen werkdag is. De nabestaande van uw werknemer heeft immers recht op een nabestaandenpensioen op basis van het ouderdomspensioen dat uw werknemer tot en met de dag van overlijden opbouwde.

5. Dubbele pensioenopbouw wegens tijdelijk dienstverband als militair

5.1. Situatie

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

5.2. 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.

5.3. Toepassing salderingsmethode

U dient in deze situatie de salderingsmethode toe te passen. Zie hiertoe de uitleg in [paragraaf “17.2 Salderingsmethode”](#) en de rekenvoorbeelden in deze Handleiding.

6. Uw (ex)werknemer ontvangt een RVU-uitkering

Maakt uw werknemer gebruik van de Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU) en ontvangt hij/zij van u een RVU-uitkering? Maar blijft de werknemer toch bij u in dienst? Dan moet u een paar dingen wijzigen in uw gegevensaanlevering. Uw werknemer bouwt dan immers geen pensioen meer op bij ABP.

In de loontijdvakken waarin uw werknemer van u de RVU-uitkering ontvangt, zet u de deeltijdfactor op “0,0000”. De Code Meetelling zet u op “Nee”. En de code van de soort inkomstenverhouding wijzigt u in “53” (“Uitkering in het kader van vervroegde uittreding”).

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

7.1. Verplichte pensioenopbouw

7.1.1. Pensioenopbouw loopt door

Als uw werknemer uit dienst gaat en werkloos wordt, heeft hij of zij mogelijk recht op een “ontslagitkering” 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.

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

7.1.2.1. 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”.

7.1.2.2. 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.

7.2. Definitie

7.2.1. Ontslagitkering

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.

Voor militaire deelnemers geldt in het kader van deze handleiding dat sprake is van een ontslaguitkering als de ex-militair een uitkering krachtens de militaire wachtgeldregeling 1961 (indien uit militaire dienst vóór 1 juli 1996) of een uitkering krachtens de Uitkeringswet gewezen militairen (UGM) ontvangt.

7.2.2. 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.

Voor militaire deelnemers geldt, dat sprake is van een werkloosheidsuitkering als de ex-militair een werkloosheidsuitkering ontvangt op grond van de Werkloosheidswet vanwege de beëindiging van de dienstverhouding met de Minister van Defensie of een uitkering krachtens het Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid voor de sector Defensie.

7.3. Hoogte pensioenopbouw

7.3.1. Ontslagitkering

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

Voor gewezen militairen geldt daarnaast het volgende. Als er sprake is van inverdientijd vanwege operationele inzet, opgebouwd vanaf 1 januari 2019, die opgenomen wordt tijdens de UGM-periode dan bouwt de gewezen militair tijdens die inverdientijd 100% pensioen op.

7.3.2. Werkloosheidsuitkering

Zolang uw ex-werknemer een werkloosheidsuitkering ontvangt, bouwt hij of zij voor 50% pensioen op. Voor de premieberekening moet u daarom rekening houden met een meetellingswaarde van 50%.

Tussen 1 januari 2007 en 1 januari 2018 bouwde uw ex-werknemer voor 37,5% pensioen op.

7.4. Welke gegevens levert u aan?

7.4.1. 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.

U levert alle gegevens aan die u óók aanleverde direct vóór de beëindiging van de dienstbetrekking. Zoals het pensioengevend inkomen en de deeltijdfactor welke direct vóór de beëindiging van de dienstbetrekking golden. Maar daarnaast selecteert u bij uw gegevensaanlevering de verbijzondering “WOU” (in plaats van “WNE”).

Let op:

- Het pensioengevend inkomen moet u vervolgens telkens per 1 januari van het volgend kalenderjaar indexeren, zolang de ontslaguitkering voortduurt. Welke index u dient toe te passen, staat in het Pensioenreglement van ABP. Het betreffende indexcijfer vindt u op de website van ABP. U gaat op de website van ABP naar [Pensioen bij ABP](#) > [Speciaal voor...](#) > [Werkgevers](#) > [Uw werknemers informeren](#) > [Ontslag](#) > [Uw werknemer krijgt ontslag](#);
- Gaat uw (ex-)werknemer, in de periode dat uw (ex-)werknemer de ontslaguitkering ontvangt, ergens anders werken? Dan moet u mogelijk de deeltijdfactor verlagen. Zie [paragraaf 6](#) voor meer informatie.

Voor gewezen militairen met een UGM-uitkering en inverdiëntijd moet u aan ABP doorgeven hoelang er sprake is van 100% pensioenopbouw als gevolg van die inverdiëntijd vanwege operationele inzet.

7.4.2. Tijdens werkloosheidsuitkering

7.4.2.1. Aanlevering door UWV

Zolang uw ex-werknemer van UWV een werkloosheidsuitkering (WW-uitkering) ontvangt, levert u geen gegevens aan ABP aan. Ook niet als uw ex-werknemer, tijdens de WW-uitkering, een aanvullende werkloosheidsuitkering van de werkgever ontvangt. De gegevens die ABP voor een juiste registratie van de pensioenopbouw en de vaststelling van de premie nodig heeft, ontvangt ABP van het UWV. Op basis van de pensioenopbouw tijdens de WW-uitkering, gebaseerd op het salaris voorafgaand aan het WW-recht, krijgt de ex-werknemer de pensioenopbouw die hem toekomt. De verschuldigde pensioenpremies komen volledig voor rekening van de ex-werkgever.

7.4.2.2. Aanlevering gegevens door werkgever

Als uw ex-werknemer, vanaf het moment dat de WW-uitkering van het UWV stopt, van de werkgever nog een (aansluitende) werkloosheidsuitkering ontvangt, moet u vanaf dat moment de gegevens aanleveren die ABP voor de pensioenopbouw nodig heeft. U levert alle gegevens aan die u óók aanleverde direct vóór de beëindiging van de dienstbetrekking. Zoals het pensioengevend inkomen welk direct vóór de beëindiging van de dienstbetrekking gold. Maar daarnaast selecteert u bij uw gegevensaanlevering de verbijzondering “WWU” (in plaats van “WNE”).

Als u de werkloosheidsuitkering beëindigt, moet u dit ook 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.

Let op:

- Het pensioengevend inkomen moet u vervolgens telkens per 1 januari van het volgend kalenderjaar indexeren, zolang de werkloosheidsuitkering voortduurt. Welke index u dient toe te passen, staat in het Pensioenreglement van ABP. Het betreffende indexcijfer vindt u op de website van ABP. U gaat op de website van ABP naar [Pensioen bij ABP](#) > [Speciaal voor...](#) > [Werkgevers](#) > [Uw werknemers informeren](#) > [Ontslag](#) > [Uw werknemer krijgt ontslag](#);
- De hoogte van de deeltijdfactor is afhankelijk van de mate waarin uw ex-werknemer recht heeft op de werkloosheidsuitkering van de werkgever. Zie ook [paragraaf 2.3.2](#).

7.5. Welke premies draagt u af?**7.5.1. Tijdens ontslag- of werkloosheidsuitkering**

Voor de pensioenopbouw van uw (ex-)werknemer tijdens een ontslag- of werkloosheidsuitkering draagt u dezelfde premies af 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. **Let op:** de VPL-premie is vervallen per 1 januari 2023.

7.5.2. 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.

7.5.3. Samenloop met arbeidsongeschiktheidsuitkering

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

8. Uw (ex-)werknemer werkt tijdens de werkloosheids- of ontslaguitkering**8.1. 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.

8.1.1.1. 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.

8.1.1.2. 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.

8.2. 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.

9. Uw werknemer ontvangt een loonsuppletie

Ontvangt uw (ex-)werknemer een aanvulling op het loon, omdat uw (ex-)werknemer in de nieuwe functie minder loon ontvangt dan in de oude functie? Dan hangt het af van de situatie of uw (ex-)werknemer over dit loon pensioen opbouwt.

9.1. Uw werknemer blijft in dienst

Als uw werknemer een loonsuppletie ontvangt en bij u in dienst blijft, dan bouwt uw werknemer hierover pensioen op. U telt dan deze loonsuppletie op bij het pensioengevend inkomen van uw werknemer.

9.2. Uw werknemer gaat uit dienst

Ontvangt uw ex-werknemer een loonsuppletie, nadat deze bij een andere werkgever in dienst is getreden? Dan bouwt uw ex-werknemer over de loonsuppletie geen pensioen op. Het dienstverband met uw ex-werknemer is immers geëindigd. En de loonsuppletie is geen werkloosheids- of ontslag-uitkering.

Let op: Maakte u met de nieuwe werkgever de afspraak dat deze de loonsuppletie optelt bij het pensioengevend inkomen? Dan bouwt uw ex-werknemer wel pensioen op over de loonsuppletie. De nieuwe werkgever telt dan de loonsuppletie op bij het pensioengevend inkomen van de werknemer.

10. Uw werknemer ontvangt tijdelijk minder/geen inkomen

10.1. 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. U blijft de gegevens aanleveren alsof uw werknemer niet ziek was geworden. Dat houdt tevens in, dat als uw werknemer per 1 januari van het volgend jaar nog ziek is, maar een loonsverhoging zou hebben gekregen, u het pensioengevend inkomen van uw zieke werknemer per deze 1 januari dient te verhogen met deze loonsverhoging.

Let op: voor zover uw werknemer wegens ziekte minder loon ontvangt, dient u de inhouding van de pensioenpremies bij uw zieke werknemer naar evenredigheid te verlagen. Ontvangt uw werknemer wegens ziekte geen loon dan mag u geen pensioenpremies verhalen op uw zieke werknemer.

10.2. 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.

11. Uw werknemer krijgt een salarisverhoging met terugwerkende kracht

ABP ziet een stijging van het (pensioengevend) loon (dus in brede zin), gedurende het jaar, op collectief of individueel niveau, als een “salarisverhoging”. Hiervan is sprake als de werknemer voortaan méér vast en/of variabel loon ontvangt dan voorheen. Ook als de werknemer voortaan (vast of variabel) loon ontvangt, dat hij/zij tot nu toe niet ontving.

Let op: een eenmalige uitkering is géén salarisverhoging.

11.1. 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.

11.2. 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.

11.2.1. Uitgangspunten

11.2.1.1. 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.

11.2.1.2. 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.

11.2.1.3. 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.

11.2.2. 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.

11.2.3. 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

11.3. 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.

11.3.1. 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.

11.3.2. 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.

11.3.3. 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.

11.3.4. 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.

12. 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 7.1.1 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 het Pensioenreglement moet u deze bonus daarom als een (eenmalige) variabele toelage optellen bij het productloon van het volgend kalenderjaar.

13. Uw werknemer ontvangt een eenmalige uitkering

Een eenmalige uitkering is op grond van artikel 7.1.1 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 het reglement aan als een variabele toelage die u optelt bij het productloon van het volgend kalenderjaar.

Let op, voor de eenmalige uitkering is doorslaggevend, het moment waarop voor de werknemer vaststaat dát hij formeel recht heeft op de eenmalige uitkering en hoe hoog deze is. De eenmalige uitkering telt u dus mee in het peildatuminkomen van het kalenderjaar volgend op het jaar waarin het recht op de eenmalige uitkering alsook de hoogte daarvan is vast komen te staan.

14. 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 7.1.1 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.

15. 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.

Voor de militaire deelnemer geldt dat deze <u>beloning niet</u> pensioengevend is.
--

16. 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.

Let op: valt uw werknemer onder de sector Rijk ? Dan geldt deze paragraaf niet voor de verlofuren die onderdeel zijn van het individueel keuzebudget! Als uw werknemer zijn/haar verlofuren verkoopt, dan bouwt hij/zij hierover pensioen op. Ongeacht of deze verlofuren onderdeel uitmaken van een keuzebudget. U leest hier meer over in paragraaf 26 "Uw werknemer verkoopt zijn/haar verlofuren" .

17. Uw werknemer gaat met verlof

17.1. 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.

17.2. Salderingsmethode

17.2.1. 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.

17.2.2. Systematiek

17.2.2.1. 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.

17.2.2.2. 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.

17.2.3. 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.

17.2.3.1. 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%.

17.2.3.2. 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%.

17.2.3.3. 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% ($\text{€ } 1.200 / \text{€ } 3.000$).

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.

17.2.4. 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.

17.3. Soorten verlof

17.3.1. 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.

17.3.1.1. 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).

17.3.2. Werkzaam bij volkenrechtelijke organisatie

17.3.2.1. 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.

17.3.2.2. 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. Dit doet u door de perioden waarin met terugwerkende kracht pensioenopbouw bij de internationale organisatie plaats vindt, opnieuw aan te leveren en met een verlaagde meetellingswaarde, welke u berekent op basis van de salderingsmethode. Zie hiertoe de uitleg in [paragraaf “17.2 Salderingsmethode”](#) en de rekenvoorbeelden in deze Handleiding.

17.3.3. Met onbetaald verlof

17.3.3.1. 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.

17.3.4. Levensloopverlof (vervallen per 1 november 2021)

17.3.4.1. 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.

17.3.4.2. 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.

17.3.4.3. 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.

17.3.4.4. Pensioenopbouw naar rato

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

17.3.4.5. 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.

17.3.4.6. 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.

17.3.4.7. 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.

17.3.4.8. 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.

17.4. Welke gegevens levert u aan?

17.4.1. 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. Het pensioengevend inkomen kan echter per 1 januari wijzigen als uw zieke werknemer een loonsverhoging had gekregen als hij/zij niet ziek was geworden.

17.4.2. 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.

17.4.3. 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 als uw medewerker tijdens het politiek verlof ook elders of in een andere functie pensioen opbouwt. Dit doet u door de salderingsmethode toe te passen. Zie voor meer informatie [paragraaf "17.2 Salderingsmethode"](#).

17.4.4. 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".

17.4.5. 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 als uw medewerker tijdens het onbetaald verlof ook elders of in een andere functie pensioen opbouwt. Dit doet u door de salderingsmethode toe te passen. Zie voor meer informatie de uitleg in [paragraaf "17.2 Salderingsmethode"](#) en de rekenvoorbeelden in deze Handleiding.

17.4.6. Tijdens levensloopverlof

17.4.6.1. 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.

17.4.6.2. 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".

17.4.6.3. 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^e levensloopverlofjaar hangt het af van de premiesoort of u beide meetellingswaarden bij elkaar optelt. Zie ook de rekenvoorbeelden.

17.4.7. Vanwege andere persoonlijke redenen

Als uw werknemer om andere persoonlijke redenen dan hiervoor genoemd geen of minder loon ontvangt, blijft u dezelfde gegevens aanleveren als in de situatie waarin uw werknemer niet om andere persoonlijke redenen minder of geen loon zou ontvangen. Niet alleen het pensioengevend inkomen, maar ook de deeltijdfactor, bijvoorbeeld, blijven dus ongewijzigd. Zie ook [paragraaf 10.2](#). Welke premies draagt u af?

17.4.8. 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.

17.4.9. 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 naar verhouding aanpassen.

Aangezien het werknemerschap behouden blijft, moet u wel de premie inkoop voorwaardelijk pensioen (uiterlijk t/m 31-12-2022) en de premie AAOP (inclusief premievrije pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid) ongewijzigd blijven afdragen.

17.4.10. Levensloopverlof (vervallen per 1 november 2021)

17.4.10.1. Eerste jaar levensloopverlof

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

17.4.10.2. 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 premie inkoop voorwaardelijk pensioen afdragen. Voor de premie inkoop voorwaardelijk pensioen moet u de 70%-toets blijven uitvoeren. De AAOP-premie blijft u volledig afdragen.

17.4.10.3. 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.

17.4.10.4. Tijdens levensloopverlof werken (gedeeltelijk met levensloopverlof)

17.4.10.4.1. 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^e als het 2^e (en volgende) levensloopverlofjaar alle premies volledig af.

17.4.10.4.2. 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 ook [paragraaf 17.3.4.2 “70%-toets”](#).

In het 1^e levensloopverlofjaar zijn dit alle verplichte premies. In het 2^e (en volgende) levensloopverlofjaar is dit de premie inkoop voorwaardelijk pensioen. De premie voor het arbeidsongeschiktheidspensioen blijft u volledig afdragen.

18. Uw werknemer gaat trouwen of scheiden of wordt weduwe/weduwnaar

18.1. 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).

18.2. Uw (ex-)werknemer woont in het buitenland

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

19. Uw werknemer gaat verhuizen

19.1. 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.

19.2. 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.

20. Uw (ex-)werknemer bouwt vrijwillig pensioen op

20.1. 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.

20.1.1. 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.

20.1.2. 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 10 jaar vrijwillig pensioen opbouwen bij ABP. De premie hiervoor komt geheel voor rekening van uw (ex-)werknemer.

Let op:

De pensioenopbouw stopt uiterlijk 5 jaar na de AOW-leeftijd. Zie [paragraaf 22.2](#) voor meer informatie.

20.1.3. Tijdens werkloosheids- of ontslaguitkering

20.1.3.1. 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.

20.1.3.2. Werkloosheidsuitkering

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

20.1.4. Tijdens levensloopverlof

20.1.4.1. 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. Naast de premie inkoop voorwaardelijk pensioen en de AAOP-premie is uw werknemer in dat geval ook de premie OPNP verschuldigd.

20.2. Verzoek vrijwillige pensioenopbouw

Om de pensioenopbouw vrijwillig te kunnen aanvullen of voort te kunnen zetten, moet uw (ex-)werknemer bij ABP, binnen 9 maanden, een schriftelijk verzoek indienen. Uw (ex-)werknemer kan dit verzoek indienen middels het hiervoor bedoelde aanvraagformulier op [de website van ABP](#).

20.2.1. 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 9 maanden na ingang van de dienstbetrekking ontvangt.

20.2.2. Na afloop van de deelneming

Als uw werknemer na de afloop van de dienstbetrekking, gedurende maximaal 10 jaar, vrijwillig pensioen wil blijven opbouwen bij ABP moet uw werknemer ervoor zorgen dat ABP dit verzoek binnen 9 maanden na de datum van de uitdiensttreding ontvangt.

Let op:

De pensioenopbouw stopt uiterlijk 5 jaar na de AOW-leeftijd. Zie paragraaf [22.2](#) voor meer informatie.

20.2.3. 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 9 maanden na ingang van de ontslag- of werkloosheidsuitkering ontvangt.

21. Uw werknemer werkt door na de AOW-leeftijd

21.1. Indiensttreding vóór het bereiken van de AOW-leeftijd

Uw werknemer blijft ook na het bereiken van de AOW-leeftijd pensioen opbouwen. U blijft dan alle premies verschuldigd.

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

22.1.1. 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 9 maanden na ingang van de dienstbetrekking ontvangt.

22.1.2. Verschuldigde premie

Voor de pensioenopbouw is uw werknemer premie verschuldigd. De AAOP-premie en VPL-premie (uiterlijk t/m 31 december 2022) is uw werknemer echter niet verschuldigd.

22.2. 5 jaar na de AOW-leeftijd

22.2.1. Pensioenopbouw na 5 jaar na de AOW-leeftijd

Op grond van het pensioenreglement van ABP moet het ouderdomspensioen van de deelnemer ingaan uiterlijk 5 jaar na de dag waarop uw deelnemer de AOW-leeftijd bereikt. Op deze dag gaat het pensioen van uw deelnemer verplicht in en stopt de pensioenopbouw. Ook als uw werknemer doorwerkt.

22.2.2. Premieplicht

Dit houdt in, dat u uw werknemer uiterlijk 5 jaar na de AOW-leeftijd moet afmelden. U draagt dan voor uw werknemer ook geen premies meer af aan ABP.

23. Uw werknemer is gemoedsbezwaard

23.1. Vrijstelling van verplichte deelneming

23.1.1. 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 op basis van het pensioenreglement geldende pensioenrichtleeftijd, dan wel op verzoek eerder, maar niet eerder dan 60 jaar.

23.1.2. 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.

23.2. VPL-premie verschuldigd

Ook als ABP vrijstelling van deelneming verleent wegens gemoedsbezwaardheid, dan moet u toch voor iedere werknemer de premie inkoop voorwaardelijk pensioen (uiterlijk t/m 31 december 2022) afdragen.

24. Werkkostenregeling

24.1. 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.

24.2. 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.

24.3. 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 7.1.1 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.

25. Uw werknemer neemt het levensloopverlof in gedeelten op

25.1. 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.

25.2. Onderbreking

Het is niet mogelijk is om het levenslooploen 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.

26. Uw werknemer verkoopt zijn/haar verlofuren

26.1. Uit hoofde van de dienstverhouding

Als uw werknemer (een deel van) zijn of haar verlofuren verkoopt, krijgt hij of zij hiervoor extra pensioengevend inkomen. Uw werknemer ontvangt dit geld van u als werkgever en uit hoofde van de dienstverhouding. Dat geldt niet altijd als de verlofuren onderdeel uitmaken van een individueel keuzebudget of een benefit budget. U leest hier meer over in [paragraaf 16 “Uw werknemer maakt gebruik van een benefit budget of individueel keuzebudget”](#).

26.2. Aanleveren in het productloen

Mits geen sprake is van een benefit budget of individueel keuzebudget, houdt dit in, dat dit extra inkomen onderdeel uitmaakt van het productloen. Het extra inkomen is een in hoogte variabel inkomensbestanddeel. Dat betekent, dat u het extra inkomen moet meetellen in het productloen van het volgend kalenderjaar.

27. Demotie

27.1. Uw werknemer maakt gebruik van demotie

Krijgt uw werknemer een lagere functie met een lager salaris? En is er sprake van demotie als bedoeld in het Pensioenreglement van ABP? Uw werknemer blijft dan pensioen opbouwen over het pensioengevend inkomen dat uw werknemer ontving in de functie vlak vóór de demotie. En dus niet over het nieuwe, lagere salaris.

Let op!

U moet dit pensioengevend inkomen ieder jaar per 1 januari aanpassen met de wijziging van de salarissen in uw sector en dit aangepast pensioengevend inkomen jaarlijks doorgeven aan ABP.

27.2. Uw militaire werknemer maakt gebruik van demotie

Krijgt uw militaire werknemer een lagere functie met een lager salaris? En is er sprake van demotie als bedoeld in het Pensioenreglement voor militairen? Uw militaire werknemer blijft dan pensioen opbouwen over het pensioengevend inkomen dat uw militaire werknemer ontving in de functie vlak vóór de demotie. En dus niet over het nieuwe, lagere salaris.

Let op!

U moet dit pensioengevend inkomen ieder jaar per 1 januari aanpassen met de wijziging van de salarissen in uw sector en dit aangepast pensioengevend inkomen jaarlijks doorgeven aan ABP.

Hoofdstuk 8

Hoe bepaal ik?

Hoofdstuk 8. Hoe bepaal ik?

1. Het productloon

1.1. Waaruit bestaat het productloon? (voor militairen zie het kader hieronder)

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 mag zijn
- het inkomensbestanddeel dat het karakter heeft van een onkostenvergoeding
- het inkomensbestanddeel in verband met een jubileum
- 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 en in hoeverre de winstuitkering of bonus geheel of gedeeltelijk niet pensioengevend is.

1.2. Waaruit bestaat het productloon voor militairen?

1.2.1. 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 van het Ministerie van Defensie krijgt. Dat is de hoofdregel.

1.2.2. Meetellingswaarde inkomensbestanddelen

Niet alle inkomensbestanddelen tellen evenveel mee. Er zijn:

- vaste en variabele inkomensbestanddelen die volledig (100%) meetellen;
- variabele inkomensbestanddelen die voor de helft (50%) meetellen;
- inkomensbestanddelen die niet meetellen.

In artikel 23a van het Inkomstenbesluit militairen en, ter informatie, in de betreffende bijlage bij het Pensioenreglement van ABP staat (in hoeverre) welke inkomstenbestanddelen meetellen voor het pensioengevend inkomen.

1.3. Hoe bereken ik het productloon?

1.3.1. Vast salaris en vaste toelagen

Het productloon bepaalt u aan de hand van het vaste salaris en de vaste toelagen waarop uw werknemer per 1 januari van het jaar, 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.

1.3.2. 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.

1.3.2.1. In hoogte variërende vaste toelagen

Vaste toelagen die uw werknemer periodiek ontvangt, maar die in hoogte variëren, telt u niet mee in het productloon van het huidig kalenderjaar. U telt deze mee in het productloon van het volgende kalenderjaar.

1.3.2.2. Variabele toelagen

Toelagen waarvan pas gedurende het huidig kalenderjaar bekend wordt dat uw werknemer die ontvangt en hoe hoog die zijn, telt u niet mee in het productloon van het huidig kalenderjaar. U telt deze mee in het productloon van het volgende kalenderjaar. Dit zijn toelagen die “variabel in hoogte en/of tijd” zijn, als bedoeld in het Pensioenreglement van ABP. Op de peildatum, 1 januari of de datum van indiensttreding, staat niet al vast dát en/of hoe hoog het betreffende inkomensbestanddeel is dat uw werknemer in dat jaar gaat ontvangen. U kunt hierbij denken aan winstdeling, een prestatiebonus of een salarisverhoging gedurende het jaar met terugwerkende kracht t/m 1 januari van het jaar.

LET OP: Dit is iets anders dan vast of variabel loon.

1.3.3. 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.

1.4. Peildatumsystematiek

1.4.1. Productloon wijzigt na de gegevensaanlevering niet meer

ABP hanteert in de pensioenregeling een peildatumsystematiek. Dit staat in Hoofdstuk 7, paragraaf 7.1.1. van het Pensioenreglement van ABP.

De peildatumsystematiek is de methode waarbij het pensioengevend inkomen van een werknemer wordt vastgesteld op de peildatum. Die datum is 1 januari. Of het moment dat u dienst bent gekomen bij een ABP-werkgever als u in de loop van het jaar begonnen bent met werken bij een ABP-werkgever. Dit inkomen vormt vervolgens het uitgangspunt voor de pensioenopbouw gedurende het hele jaar. Tussentijdse wijzigingen in dit inkomen worden pas meegenomen bij de volgende peildatum (1 januari van het volgende jaar).

ABP gaat er immers vanuit, dat het productloon dat u voor uw werknemer aanlevert, gedurende het kalenderjaar niet meer wijzigt. Dit houdt dus in, dat als u nadien het jaarinkomen van uw werknemer alsnog wijzigt, deze wijziging pas meetelt voor de pensioenopbouw in het daaropvolgend kalenderjaar.

1.4.2. Gevolgen nieuwe cao voor pensioenopbouw pas na ondertekening

Op grond van de peildatumsystematiek heeft een nieuwe cao pas gevolgen voor de pensioenopbouw als de cao door alle cao-partijen is ondertekend. Een onderhandelingsakkoord is niet voldoende.

1.4.3. Uitzondering

ABP maakt een uitzondering op de stelregel, dat het productloon na de gegevensaanlevering niet meer mag wijzigen, 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 pensioengevend inkomen van de werknemer, dat feitelijk en formeel op de peildatum vaststaat, foutief aanleverde.

1.5. Aanlevering (nieuw) productloon

U levert een (nieuw) productloon aan:

- Bij een nieuwe indiensttreding
- Bij een nieuwe of gewijzigde arbeidsovereenkomst, vanwege een andere functie
- Op 1 januari van elk kalenderjaar

1.5.1. U neemt een nieuwe werknemer in dienst

Als u een nieuwe werknemer in dienst neemt, levert u het daarbij behorend pensioengevend inkomen ("productloon") van uw werknemer aan. Vervolgens levert u jaarlijks per 1 januari het dan actueel pensioengevend inkomen aan ABP aan. Zie Hoofdstuk 7, paragraaf 7.1.1. van het Pensioenreglement van ABP.

1.5.2. Uw werknemer krijgt een arbeidsovereenkomst vanwege een andere functie

Krijgt uw werknemer een, gewijzigde of nieuwe, arbeidsovereenkomst, als gevolg van een andere functie? Bijvoorbeeld middels een volstrekt nieuw opgestelde arbeidsovereenkomst, een addendum op de bestaande arbeidsovereenkomst of op basis van een brief aan uw werknemer?

Dan dient u op de datum waarop deze, nieuwe of gewijzigde, arbeidsovereenkomst ingaat het bijbehorend pensioengevend inkomen aan ABP aan te leveren. U plaatst dan een einddatum in de bestaande inkomstenverhouding voor het beëindigen van de pensioenopbouw op basis van de oude functie. En u plaatst een begindatum in de inkomstenverhouding voor de pensioenopbouw op basis van de andere functie.

Krijgt uw werknemer een andere functie, maar blijft uw werknemer óók de huidige functie uitoefenen? Dan maakt u voor de nieuwe arbeidsovereenkomst voor de andere functie een aparte inkomstenverhouding aan. U dient voor de andere functie het bijbehorend pensioengevend inkomen aan te leveren.

1.5.3. Productloon niet aanpassen bij andere tussentijdse wijzigingen

U wijzigt het pensioengevend inkomen niet bij andere tussentijdse wijzigingen in de arbeidsrelatie. Bij andere tussentijdse wijzigingen kunt u denken aan de verlenging van de arbeidsovereenkomst. Maar waarbij uw werknemer geen andere functie gaat uitoefenen. Bijvoorbeeld, waarbij uw werknemer een contract voor bepaalde of onbepaalde tijd krijgt. Of waarbij alleen sprake is van een wijziging van de arbeidsomvang.

1.6. Uw werknemer werkt door na de AOW-leeftijd

1.6.1. Uw werknemer bereikt de AOW-leeftijd en blijft, na cao-ontslag, bij u doorwerken

Wordt uw werknemer op de AOW-leeftijd van rechtswege ontslagen? Maar blijft uw werknemer vervolgens bij u doorwerken in dezelfde functie? Dan staat ABP het toe, dat u de werknemer blijft aanleveren aan ABP. U blijft dan de gegevens van uw werknemer aanleveren zoals u dat deed vóór de AOW-leeftijd. U levert de deeltijdfactor aan die vanaf de AOW-leeftijd van toepassing is.

Let op:

Krijgt uw werknemer na de AOW-leeftijd een andere functie? Dan moet u de werknemer per de AOW-leeftijd afmelden bij ABP. Uw werknemer kan in dat geval wel vrijwillig pensioen opbouwen bij ABP. Uw werknemer dient zich hiervoor zelf bij ABP aan te melden.

1.6.2. Uw werknemer bereikt de AOW-leeftijd en blijft, zonder (cao-)ontslag, bij u doorwerken

Bereikt uw werknemer de AOW-leeftijd? En blijft uw werknemer bij u doorwerken? En is er ook geen sprake van (cao-)ontslag op de AOW-leeftijd? Dan blijft u de gegevens van uw werknemer aanleveren zoals u dat deed vóór de AOW-leeftijd.

1.7. Voorbeelden van productloon

1.7.1. Incidentele nabetaling

1.7.1.1. Situatie

U geeft uw werknemer een eenmalige uitkering.

1.7.1.2. 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 volgende kalenderjaar.

1.7.2. Verkoop verlofuren

1.7.2.1. Situatie

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

1.7.2.2. 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 volgende kalenderjaar. Behalve indien het verlof onderdeel uitmaakt(e) van het benefit budget of individueel keuzebudget. U leest hier meer over in [paragraaf 16 "Uw werknemer maakt gebruik van een benefit budget of individueel keuzebudget"](#).

Let op: valt uw werknemer onder de sector Rijk? Dan geldt deze paragraaf niet voor de verlofuren die onderdeel zijn van het individueel keuzebudget! Als uw werknemer zijn/haar verlofuren verkoopt, dan bouwt hij/zij hierover pensioen op. Ongeacht of deze verlofuren onderdeel uitmaken van een individueel keuzebudget. U leest hier meer over in [paragraaf 16 "Uw werknemer maakt gebruik van een benefit budget of individueel keuzebudget"](#).

1.7.3. Nabetaling wegens loonsverhoging met terugwerkende kracht

1.7.3.1. Situatie

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

1.7.3.2. Antwoord

Wij verwijzen u dienaangaande naar hetgeen hierover is gesteld onder [paragraaf 11 “Uw werknemer krijgt een salarisverhoging met terugwerkende kracht”](#). Hier staat het beleid ten aanzien van salarisverhogingen met terugwerkende kracht uitgebreid beschreven (inclusief voorbeelden).

1.7.4. Tegemoetkoming ziektekosten

1.7.4.1. Situatie

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

1.7.4.2. 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.

1.7.5. Extra beloning wegens een goed idee

1.7.5.1. Situatie

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

1.7.5.2. 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.

1.7.6. Onregelmatige inkomsten

1.7.6.1. 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.

1.7.6.2. 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 schaafunctie 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. Maar let op, het gaat hier om het loon dat uw werknemer op basis van de arbeidsovereenkomst ontvangt, in relatie tot het contractueel loon dat hij/zij in voltijd zou ontvangen. Door tijdelijk meer of minder uren te werken, wijzigt de deeltijdfactor dus niet. Zie ook hierna.

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 (dit jaar: € 137.800). De fiscaal maximale deeltijdfactor kunt u zelf berekenen. U vindt hiervoor rekenvoorbeelden in deze Handleiding.

2.3. Berekening deeltijdfactor tijdens werkloosheid

2.3.1. Berekeningswijze tijdens WW-uitkering

Als uw ex-werknemer een WW-uitkering ontvangt, wordt de deeltijdfactor als volgt berekend:

Als het dagloon van uw ex-werknemer lager is dan het maximum dagloon:

$$\frac{(\text{WW-uitkering} / \text{WW-uitkeringspercentage}) \times 12}{\text{pensioengevend inkomen}}$$

Als het dagloon van uw ex-werknemer hoger is dan het maximum dagloon:

$$\frac{(\text{WW-uitkering} / \text{WW-uitkeringspercentage}) \times 12 \times (\text{dagloon/max dagloon})}{\text{pensioengevend inkomen}}$$

2.3.2. Berekeningswijze tijdens werkloosheidsuitkering van de werkgever

Ontvangt uw ex-werknemer een werkloosheidsuitkering van de werkgever, dan bouwt uw ex-werknemer in dezelfde mate pensioen op als waarin recht bestaat op de werkloosheidsuitkering.

2.4. Wisselend arbeidspatroon

2.4.1. 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.

2.4.2. Deeltijdfactor '0'

2.4.2.1. Bij aanvang inkomstenverhouding

Tenzij uw werknemer een oproepkracht is (verbijzondering "OPK"), meldt u uw werknemer pas voor het eerst in de betreffende inkomstenverhouding aan als de deeltijdfactor hoger is dan 0,0000.

2.4.2.2. Gedurende drie opeenvolgende perioden

Als u uw werknemer gedurende drie opeenvolgende perioden met deeltijdfactor 0,0000 aanlevert, gaat ABP ervan uit dat uw werknemer geen pensioenaanspraken meer verwerft.

U mag uw werknemer wel blijven aanleveren met deeltijdfactor 0,0000, maar uw werknemer ontvangt na de derde opeenvolgende periode van ABP een stopbrief. Hierin staat dat de werknemer geen pensioenaanspraken meer verwerft totdat de deeltijdfactor weer hoger wordt dan 0,0000.

2.4.2.3. 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.

2.4.2.4. 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.

2.4.3. Wel inkomsten

2.4.3.1. 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.

2.4.3.2. 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. 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. Dit jaar bedraagt het maximum pensioengevend loon € 137.800.

Het maximum pensioengevend loon van € 137.800 geldt per voltijd dienstbetrekking.

Uw deelnemer kan hierdoor over maximaal € 137.800 pensioen opbouwen. Dit houdt in, dat u voor de berekening van de premie(grondslag), het productloon maximeert op € 137.800. Tevens dient u de deeltijdfactor te maximeren in gevallen waarin deze hoger is dan 1,0000.

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

3.2.2. 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.

3.2.3. 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.

Let op: de premie inkoop voorwaardelijk pensioen is per 1 januari 2023 vervallen.

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. Premieberekening op grond van 30 dagen per maand

Voor ABP geldt in principe, dat u het aantal deelnemingsdagen, waarover u de premie (maandelijks) dient af te dragen, relateert aan een totaal van 30 dagen per maand.

Voorbeeld 1

Uw deelnemer treedt in dienst op 12 februari.

U berekent het aantal gewerkte dagen (vanaf 12 februari) op basis van het totaal van 30 dagen. Deze relateert u dan vervolgens aan het totaal van 30 dagen. De periodefactor wordt dan:

$$(30-11) / 30 \approx 0,6333.*$$

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

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

Voorbeeld 2

Uw deelnemer treedt in dienst op 30 of 31 mei.

De maand mei heeft voor de premieberekening 30 dagen. Ongeacht of uw werknemer in dienst treedt op 30 mei of op 31 mei heeft hij/zij hierdoor recht op 1 deelnemingsdag. Deze dag relateert u aan het totaal van 30 dagen. De periodefactor wordt dan:

$$1 / 30 \approx 0,0333.*$$

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

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

Voorbeeld 3

Uw deelnemer treedt uit dienst op 31 augustus.

U berekent het aantal deelnemingsdagen op basis van het totaal van 30 dagen. Omdat de maand voor de premieberekening 30 dagen telt, geldt de datum 31 augustus als 1 september. Uw werknemer nam hiermee in de maand augustus 30 dagen deel in de pensioenregeling van ABP. Deze 30 dagen relateert u dan vervolgens aan het totaal van 30 dagen. De periodefactor wordt dan:

$$30 / 30 = 1,0000.$$

Let op:

ABP keurt het ook goed als u de pensioenpremies berekent op basis van de =DAGEN360() methode.

Deze 30-dagen berekeningssystematiek komt, in het kort, op het volgende neer:

Bij **aanvang** inkomstenverhouding op:

- 15 februari: 16/30
- 28 februari: 3/30
- 25 mei: 6/30
- 30 of 31 mei: 1/30

Bij **einde** inkomstenverhouding op:

- 15 februari: 14/30
- 28 februari: 27/30
- 25 mei: 24/30
- 30 mei: 29/30
- 31 mei: 29/30

3.3.2. Premieberekening op grond van kalenderdagen

ABP keurt het ook goed, als u het aantal deelnemingsdagen, waarover u de premie (maandelijks) dient af te dragen, relateert aan het aantal kalender per maand.

Voorbeeld 1

Uw deelnemer treedt in dienst op 12 februari.

U berekent het aantal gewerkte dagen (vanaf 12 februari) op basis van het totaal van 28 dagen. Deze relateert u dan vervolgens aan het totaal van 12 dagen. De periodefactor wordt dan:

$$(28-11) / 28 \approx 0,6071.*$$

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

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

Voorbeeld 2

Uw deelnemer treedt in dienst op 30 mei.

De maand mei heeft voor de premieberekening 31 dagen. Als uw werknemer in dienst treedt op 30 mei heeft hij/zij hierdoor recht op 2 deelnemingsdagen. Deze dagen relateert u aan het totaal van 31 dagen. De periodefactor wordt dan:

$$2 / 31 \approx 0,0645.*$$

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

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

Voorbeeld 3

Uw deelnemer treedt uit dienst op 31 augustus.

U berekent het aantal deelnemingsdagen op basis van het totaal van 31 dagen. Uw werknemer nam hiermee in de maand augustus 30 dagen deel in de pensioenregeling van ABP. Deze 30 dagen relateert u dan vervolgens aan het totaal van 31 dagen. De periodefactor wordt dan:

$$30 / 31 = 0,9677.$$

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 voormelde methode 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 dit signaal oplost.

3.4. Premiegrondslag ouderdoms- en nabestaandenpensioen

3.4.1. Algemeen

Om de premiegrondslag voor het ouderdoms- en nabestaandenpensioen (OPNP) 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 "17.2 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.

Voor gewezen militairen met een UGM-uitkering en inwendig vanwege operationele inzet, berekent u de premiegrondslag op dezelfde wijze als in de situatie waarin geen sprake is van een UGM-uitkering. U vermenigvuldigt de uitkomst vervolgens met de meetellingswaarde 1,0000.

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 0,5000 (bij een werkloosheidsuitkering op of na 1 januari 2018) of 0,3750 (bij een werkloosheidsuitkering tussen 1 januari 2007 en 1 januari 2018).

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 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. Sectorindeling

De AAOP-premie dient u te berekenen en af te dragen op basis van het premiepercentage dat van toepassing is op de sector waarin u door ABP bent ingedeeld. Dit premiepercentage geldt voor al uw deelnemers aan wie u het salaris betaalt (of betaalde) alsmede voor uw deelnemers wiens bezoldiging ten laste van u komt (of kwam).

3.5.3. Bijzonderheden

3.5.3.1. 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.

3.5.3.2. 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 (bij een werkloosheidsuitkering op of na 1 januari 2018 of een ontslaguitkering) of 0,3750 (bij een werkloosheidsuitkering tussen 1 januari 2007 en 1 januari 2018) zoals het geval is bij de premiegrondslag voor het ouderdoms- en nabestaandenpensioen.

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.

3.5.3.3. 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.

3.5.3.4. 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. Zie [paragraaf 3.3](#) voor meer uitleg hierover.

4.3. Premiebedrag inkoop voorwaardelijk pensioen (vervallen per 1 januari 2023)

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 tot uiterlijk 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

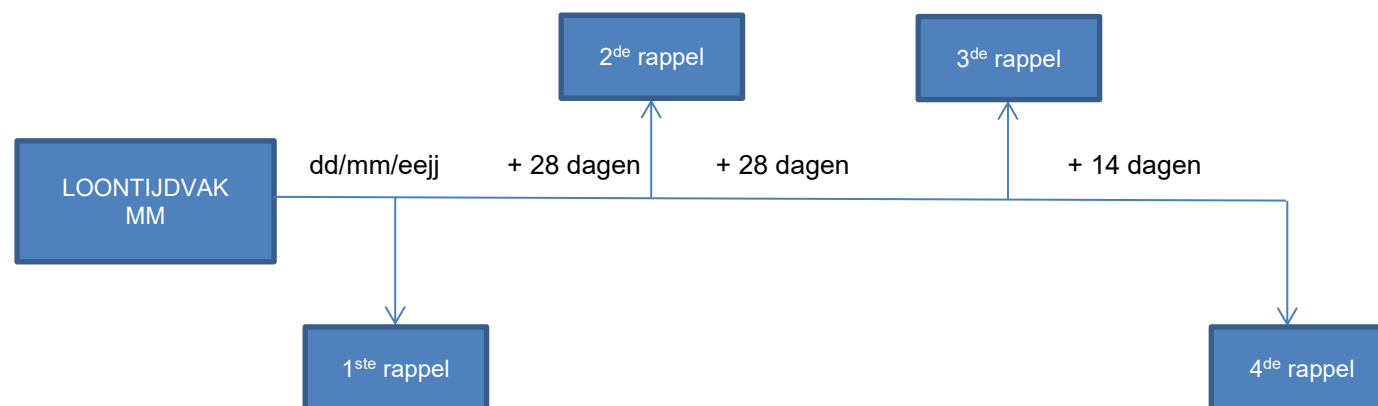
Als tijdens levensloopverlof sprake is van een pro-rato pensioenopbouw, dan dient u ook premie inkoop voorwaardelijk pensioen naar rato te berekenen, zolang uw werknemer met levensloopverlof is. Het maakt hierbij niet uit of de verplichte pensioenopbouw inmiddels stopte.

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. Het verschil met de berekening van de premiegrondslag is dat u dat bedrag nog vermenigvuldigt met het geldende collectieve of individuele premiepercentage.

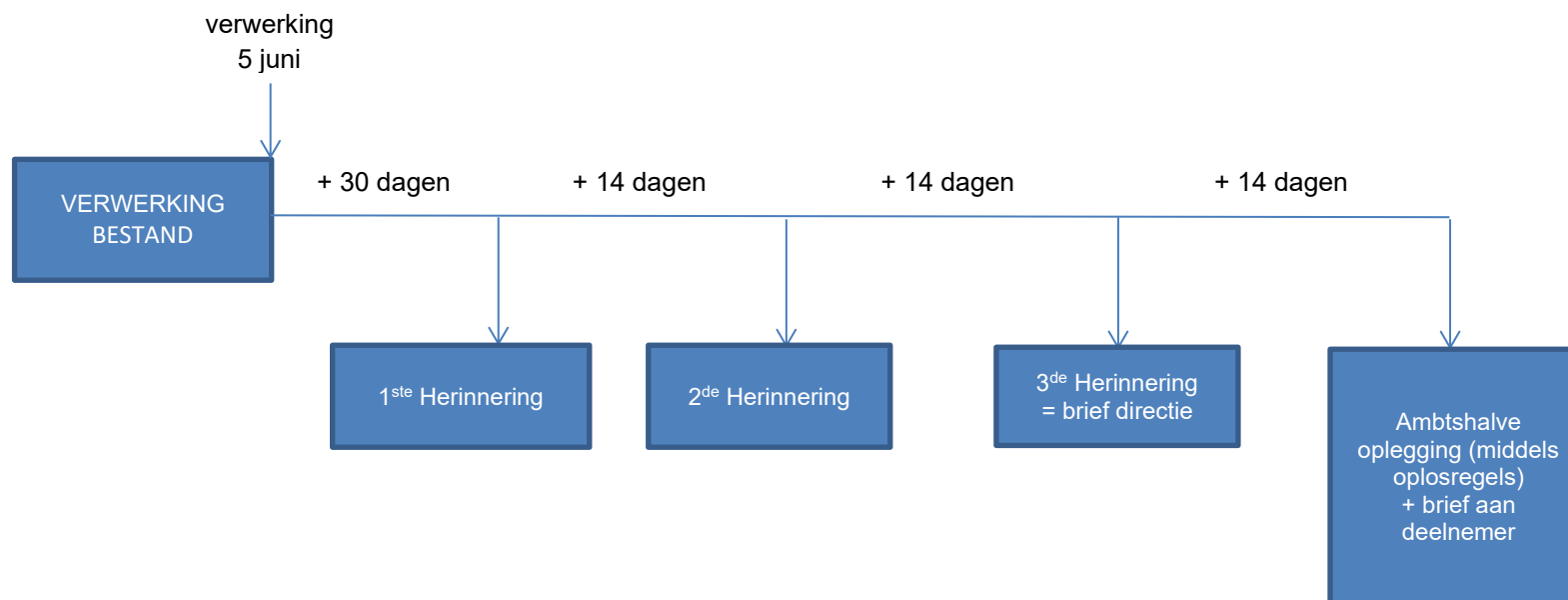
Bijlage 1 – rappeltermijnen



Toelichting

LOONTIJDVAK MM moet vóór dd/mm/eejj worden aangeleverd (= 5^{de} werkdag van de maand volgend op). Iedere dag wordt periodieke controle gedraaid, dus op de 1^{ste} 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^{ste} RAPPEL verzonden (dus dd/mm/eejj in bovenstaand plaatje is 1^{ste} dag na 5^{de} werkdag van de maand volgend op).

Bijlage 2 - herinnertermijnen



Toelichting

De INZENDING eejmm 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 9

Percentages en franchisen voor werkgever

Hoofdstuk 9. Percentages en franchisen voor werkgever

Tabel periode 01-01-2026 tot

Soort premie	Franchise	Premiepercentage
OPNP	€ 19.200	27,10%
ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen	€ 29.700	Zie tabel

Voor militairen

Soort premie	Franchise	Premiepercentage
OPNP	€ 17.300	24,00%
OPNP (UGM ingegaan vóór/op 1-1-2019)	€ 27.050	24,00%

Tabel periode 01-01-2025 tot 01-01-2026

Soort premie	Franchise	Premiepercentage
OPNP	€ 18.500	27,00%
ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen	€ 28.350	Zie tabel

Voor militairen

Soort premie	Franchise	Premiepercentage
OPNP	€ 16.700	24,30%
OPNP (UGM ingegaan vóór/op 1-1-2019)	€ 26.050	24,30%

Tabel periode 01-01-2024 tot 01-01-2025

Soort premie	Franchise	Premiepercentage
OPNP	€ 17.550	27,00%
ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen	€ 26.800	Zie tabel

Voor militairen

Soort premie	Franchise	Premiepercentage
OPNP	€ 15.850	24,40%
OPNP (UGM ingegaan vóór/op 1-1-2019)	€ 24.750	24,40%

Tabel periode 01-01-2023 tot 01-01-2024

Soort premie	Franchise	Premiepercentage
OPNP	€ 16.350	27,90%
ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen	€ 25.050	Zie tabel

Voor militairen

Soort premie	Franchise	Premiepercentage
OPNP	€ 14.750	24,90%
OPNP (UGM ingegaan vóór/op 1-1-2019)	€ 23.000	24,90%

Tabel periode 01-01-2022 tot 01-01-2023

Soort premie	Franchise	Premiepercentage
OPNP	€ 14.850	25,90%
ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen	€ 22.350	Zie tabel
Premie inkoop voorwaardelijk pensioen ¹	n.v.t.	3,00%

Voor militairen

Soort premie	Franchise	Premiepercentage
OPNP	€ 13.350	24,70%
OPNP (UGM ingegaan vóór/op 1-1-2019)	€ 20.850	24,70%

¹ De premie inkoop voorwaardelijk pensioen is vervallen per 1 januari 2023. U blijft de premie inkoop voorwaardelijk pensioen uiterlijk t/m 31 december 2022 verschuldigd.

Tabel periode 01-01-2021 tot 01-01-2022

Soort premie	Franchise	Premiepercentage
OPNP	€ 14.550	25,90%
ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen	€ 21.800	Zie tabel
Premie inkoop voorwaardelijk pensioen	n.v.t.	3,00%

Voor militairen

Soort premie	Franchise	Premiepercentage
OPNP	€ 13.150	23,80%
OPNP (UGM ingegaan vóór/op 1-1-2019)	€ 20.500	23,80%

Tabel periode 01-01-2020 tot 01-01-2021

Soort premie	Franchise	Premiepercentage
OPNP	€ 14.200	24,90%
ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen	€ 21.400	Zie tabel
Premie inkoop voorwaardelijk pensioen	n.v.t.	2,60%

Voor militairen

Soort premie	Franchise	Premiepercentage
OPNP	€ 12.800	23,40%
OPNP (UGM ingegaan vóór/op 1-1-2019)	€ 20.000	23,40%

Tabel periode 01-01-2019 tot 01-01-2020

Soort premie	Franchise	Premiepercentage
OPNP	€ 13.800	24,90%
ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen	€ 20.900	Zie tabel
Premie inkoop voorwaardelijk pensioen	n.v.t.	2,60%

Tabel periode 01-01-2018 tot 01-01-2019

Soort premie	Franchise	Premiepercentage
OPNP	€ 13.350	22,90%
ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen	€ 20.450	Zie tabel
Premie inkoop voorwaardelijk pensioen	n.v.t.	2,60%

Tabel periode 01-01-2017 tot 01-01-2018

Soort premie	Franchise	Premiepercentage
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

Soort premie	Franchise	Premiepercentage
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

Soort premie	Franchise	Premiepercentage
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

Soort premie	Franchise	Premiepercentage
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

Soort premie	Franchise	Premiepercentage
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

Soort premie	Franchise	Premiepercentage
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

Soort premie	Franchise	Premiepercentage
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

Soort premie	Franchise	Premiepercentage
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

Soort premie	Franchise	Premiepercentage
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

Soort premie	Franchise	Premiepercentage
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

Soort premie	Franchise	Premiepercentage
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

Soort premie	Franchise	Premiepercentage
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

Soort premie	Franchise	Premiepercentage
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

Soort premie	Franchise	Premiepercentage
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

Soort premie	Franchise	Premiepercentage
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

Soort premie	Franchisen	Premiepercentage
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

Soort premie	Franchisen	Premiepercentage
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!

Hoofdstuk 10

Percentages en franchisen voor werknemer

Hoofdstuk 10. Percentages en franchisen voor werknemer

Tabel periode 01-01-2026 tot

Soort premie	Franchise	Premiepercentage
OPNP	€ 19.200	8,13%
ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen (AAOP)	€ 29.700	Zie tabel
OPNP-Individueel ¹	€ 19.200	27,10%
Overgangspremie VPL-Individueel	n.v.t.	0,00%

Voor militairen

Soort premie	Franchise	Premiepercentage
OPNP	€ 17.300	7,20%
OPNP (UGM ingegaan vóór/op 1-1-2019)	€ 27.050	7,20%
OPNP-Individueel ²	€ 17.300	24,00%

¹ Vrijwillige aanvulling / voortzetting pensioenopbouw.

Tabel periode 01-01-2025 tot 01-01-2026

Soort premie	Franchise	Premiepercentage
OPNP	€ 19.200	8,10%
ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen (AAOP)	€ 29.700	Zie tabel
OPNP-Individueel ¹	€ 19.200	27,00%
Overgangspremie VPL-Individueel	n.v.t.	0,00%

Voor militairen

Soort premie	Franchise	Premiepercentage
OPNP	€ 17.300	7,29%
OPNP (UGM ingegaan vóór/op 1-1-2019)	€ 27.050	7,29%
OPNP-Individueel ²	€ 17.300	24,00%

¹ Vrijwillige aanvulling / voortzetting pensioenopbouw.

Tabel periode 01-01-2024 tot 01-01-2025

Soort premie	Franchise	Premiepercentage
OPNP	€ 19.200	8,10%
ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen (AAOP)	€ 29.700	Zie tabel
OPNP-Individueel ¹	€ 19.200	27,00%
Overgangspremie VPL-Individueel	n.v.t.	0,00%

Voor militairen

Soort premie	Franchise	Premiepercentage
OPNP	€ 17.300	7,32%
OPNP (UGM ingegaan vóór/op 1-1-2019)	€ 27.050	7,32%
OPNP-Individueel ²	€ 17.300	24,00%

¹ Vrijwillige aanvulling / voortzetting pensioenopbouw.

Tabel periode 01-01-2023 tot 01-01-2024

Soort premie	Franchise	Premiepercentage
OPNP	€ 19.200	8,37%
ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen (AAOP)	€ 29.700	Zie tabel
OPNP-Individueel ¹	€ 19.200	27,90%

Voor militairen

Soort premie	Franchise	Premiepercentage
OPNP	€ 17.300	7,47%
OPNP (UGM ingegaan vóór/op 1-1-2019)	€ 27.050	7,47%
OPNP-Individueel ²	€ 17.300	24,00%

¹ Vrijwillige aanvulling / voortzetting pensioenopbouw.

Tabel periode 01-01-2022 tot 01-01-2023

Soort premie	Franchise	Premiepercentage
OPNP	€ 14.850	7,93% ¹
ABP Arbeids-ongeschiktheidspensioen (AAOP)	€ 22.350	Zie tabel
Overgangspremie VPL	n.v.t.	0,00% ¹
OPNP-Individueel ²	€ 14.850	25,90%
Overgangspremie VPL-Individueel	n.v.t.	3,00%

Voor militairen

Soort premie	Franchise	Premiepercentage
OPNP	€ 13.350	7,41%
OPNP (UGM ingegaan vóór/op 1-1-2019)	€ 20.850	7,41%
OPNP-Individueel ²	€ 13.350	24,70%

¹ Indien de overgangspremie VPL hoger is dan 2,6% van het pensioengevend inkomen, wordt het meerdere voor 30% via de premie OPNP verhaald op de overheidswerknemer. Hiertoe wordt de werknemersbijdrage voor de VPL-premie omgerekend naar een werknemersbijdrage voor de OPNP-premie.

² Vrijwillige aanvulling / voortzetting pensioenopbouw.

Tabel periode 01-01-2021 tot 01-01-2022

Soort premie	Franchise	Premiepercentage
OPNP	€ 14.550	7,93% ¹
ABP Arbeids-ongeschiktheidspensioen (AAOP)	€ 21.800	Zie tabel
Overgangspremie VPL	n.v.t.	0,00% ¹
OPNP-Individueel ²	€ 14.550	25,90%
Overgangspremie VPL-Individueel ³	n.v.t.	3,00%
AAOP-Individueel ³	€ 21.800	Zie tabel

Voor militairen

Soort premie	Franchise	Premiepercentage
OPNP	€ 13.150	7,14%
OPNP (UGM ingegaan vóór/op 1-1-2019)	€ 20.500	7,14%
OPNP-Individueel ²	€ 13.150	23,80%

¹ Indien de overgangspremie VPL hoger is dan 2,6% van het pensioengevend inkomen, wordt het meerdere voor 30% via de premie OPNP verhaald op de overheidswerknemer.

² Vrijwillige aanvulling / voortzetting pensioenopbouw

³ Vrijwillige aanvulling / voortzetting pensioenopbouw, naast premie OPNP-Individueel, tijdens levensloopverlof

Tabel periode 01-01-2020 tot 01-01-2021

Soort premie	Franchise	Premiepercentage
OPNP	€ 14.200	7,47%
ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen (AAOP)	€ 21.400	Zie tabel
Overgangspremie VPL	n.v.t.	0,00%
OPNP-Individueel ¹	€ 14.200	24,90%
Overgangspremie VPL-Individueel ¹	n.v.t.	2,60%
AAOP-Individueel ¹	€ 21.400	Zie tabel

Voor militairen

Soort premie	Franchise	Premiepercentage
OPNP	€ 12.800	7,02%
OPNP (UGM ingegaan vóór/op 1-1-2019)	€ 20.000	7,02%
OPNP-Individueel ¹	€ 12.800	23,40%

¹ Vrijwillige aanvulling / voortzetting pensioenopbouw

Tabel periode 01-01-2019 tot 01-01-2020

Soort premie	Franchise	Premiepercentage
OPNP	€ 13.800,00	7,47%
ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen (AAOP)	€ 20.900,00	Zie tabel
Overgangspremie VPL	n.v.t.	0,00%
OPNP-Individueel ¹	€ 13.800,00	24,90%
Overgangspremie VPL-Individueel ¹	n.v.t.	2,60%
AAOP-Individueel ¹	€ 20.900,00	Zie tabel

¹ Vrijwillige aanvulling / voortzetting pensioenopbouw

Tabel periode 01-01-2018 tot 01-01-2019

Soort premie	Franchise	Premiepercentage
OPNP	€ 13.350,00	6,87%
ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen (AAOP)	€ 20.450,00	Zie tabel
Overgangspremie VPL	n.v.t.	0,00%
OPNP-Individueel ¹	€ 13.350,00	22,90%
Overgangspremie VPL-Individueel ¹	n.v.t.	2,60%
AAOP-Individueel ¹	€ 20.450,00	Zie tabel

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

Tabel periode 01-01-2017 tot 01-01-2018

Soort premie	Franchise	Premiepercentage
OPNP	€ 13.150,00	6,33%
Anw-compensatie	€ 13.150,00	0,12%
ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen (AAOP)	€ 20.100,00	Zie tabel
Overgangspremie VPL	n.v.t.	0,00%
OPNP-Individueel ¹	€ 13.150,00	21,50%
Overgangspremie VPL-Individueel ¹	n.v.t.	2,60%
AAOP-Individueel ¹	€ 20.100,00	Zie tabel

¹ 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

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

¹ 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

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

¹ 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

Soort premie	Franchise	Premiepercentage
OPNP	€ 12.650	6,270%
Anw-compensatie	€ 12.650	0,225%
OPNP-Individueel ¹	€ 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%

¹ 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

Soort premie	Franchise	Premiepercentage
OPNP	€ 12.650	6,270%
Anw-compensatie	€ 12.650	0,225%
OPNP-Individueel ¹	€ 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%

¹ 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 ¹		
Tot 62 jaar ²	€ 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 ³	€ 11.150	2,25%
PartnerPlusPensioen Politie	€ 11.150	0,65%

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

² Ook van toepassing op overgangsbepaling A bij artikel 16.3

³ 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

Soort premie	Franchise	Premiepercentage
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 ¹	€ 10.950	2,30%

¹ 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

Soort premie	Franchise	Premiepercentage
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 ¹	€ 10.850	1,95%

¹ 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

Soort premie	Franchise	Premiepercentage
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 ¹	€ 10.850	1,95%

¹ 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

Soort premie	Franchise	Premiepercentage
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 ¹	€ 10.700	1,90%

¹ 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

Soort premie	Franchise	Premiepercentage
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 ¹	€ 10.700	1,95%

¹ 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

Soort premie	Franchise	Premiepercentage
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 ¹	€ 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

¹ 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

Soort premie	Franchise/	Premiepercentage
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 ¹	€ 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

¹ 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

Soort premie	Franchise	Premiepercentage
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 ¹	€ 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

¹ 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

Soort premie	Franchise	Premiepercentage
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 ¹	€ 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

¹ 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

Soort premie	Franchise	Premiepercentage
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 ¹	€ 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

¹ 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

Soort premie	Franchise	Percentage
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%

¹ 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	Percentage
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 ¹	€ 9.600	2,45%

¹ 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 ¹		
(geboren vóór 1954)	€ 15.250	3,15%
(geboren ná 1953 en vóór 1964)	€ 14.250	3,15%
(geboren ná 1963)	€ 13.000	3,15%

¹ 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

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.

Hoofdstuk 11

Tabellen ABP

Arbeidsongeschiktheidspensioen

Hoofdstuk 11. Tabellen ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen

Tabel periode 01-01-2025 tot

Differentiatie per sector.

Sector	Afdracht	Werkgever	Werknemer
A. Rijk	0,6	0,42	0,18
B. Defensie	0,7	0,49	0,21
C. Politie	1,3	0,91	0,39
D. Rechterlijke Macht	0,6	0,42	0,18
E. Gemeenten	0,8	0,56	0,24
F. Provincies	0,7	0,49	0,21
G. Waterschappen	0,7	0,49	0,21
H. Primair onderwijs	0,9	0,63	0,27
I. Voortgezet onderwijs	1,0	0,70	0,30
J. Middelbaar beroepsonderwijs	0,8	0,56	0,24
K. Hoger beroepsonderwijs	0,6	0,42	0,18
L. Wetenschappelijk onderwijs	0,4	0,28	0,12
M. Academische ziekenhuizen	0,6	0,42	0,18
N. Onderzoekinstellingen	0,4	0,28	0,12
O. Energie- en Nutsbedrijven/Waterbedrijven	0,8	0,56	0,24
P. Overig	0,9	0,63	0,27

Tabel periode 01-01-2024 tot 01-01-2025

Differentiatie per sector.

Sector	Afdracht	Werkgever	Werknemer
A. Rijk	0,6	0,42	0,18
B. Defensie	0,7	0,49	0,21
C. Politie	1,3	0,91	0,39
D. Rechterlijke Macht	0,6	0,42	0,18
E. Gemeenten	0,7	0,49	0,21
F. Provincies	0,6	0,42	0,18
G. Waterschappen	0,6	0,42	0,18
H. Primair onderwijs	0,8	0,56	0,24
I. Voortgezet onderwijs	0,9	0,63	0,27
J. Middelbaar beroepsonderwijs	0,9	0,63	0,27
K. Hoger beroepsonderwijs	0,5	0,35	0,15
L. Wetenschappelijk onderwijs	0,5	0,35	0,15
M. Academische ziekenhuizen	0,5	0,35	0,15
N. Onderzoekinstellingen	0,5	0,35	0,15
O. Energie- en Nutsbedrijven/Waterbedrijven	0,8	0,56	0,24
P. Overig	0,9	0,63	0,27

Tabel periode 01-01-2023 tot 01-01-2024

Differentiatie per sector.

Sector	Afdracht	Werkgever	Werknemer
A. Rijk	0,6	0,42	0,18
B. Defensie	0,8	0,56	0,24
C. Politie	1,3	0,91	0,39
D. Rechterlijke Macht	0,6	0,42	0,18
E. Gemeenten	0,7	0,49	0,21
F. Provincies	0,5	0,35	0,15
G. Waterschappen	0,5	0,35	0,15
H. Primair onderwijs	0,8	0,56	0,24
I. Voortgezet onderwijs	0,9	0,63	0,27
J. Middelbaar beroepsonderwijs	0,9	0,63	0,27
K. Hoger beroepsonderwijs	0,5	0,35	0,15
L. Wetenschappelijk onderwijs	0,5	0,35	0,15
M. Academische ziekenhuizen	0,5	0,35	0,15
N. Onderzoekinstellingen	0,5	0,35	0,15
O. Energie- en Nutsbedrijven/Waterbedrijven	0,8	0,56	0,24
P. Overig	0,9	0,63	0,27

Tabel periode 01-01-2022 tot 01-01-2023

Differentiatie per sector.

Sector	Afdracht	Werkgever	Werknemer
A. Rijk	0,6	0,42	0,18
B. Defensie	0,9	0,63	0,27
C. Politie	1,2	0,84	0,36
D. Rechterlijke Macht	0,6	0,42	0,18
E. Gemeenten	0,8	0,56	0,24
F. Provincies	0,6	0,42	0,18
G. Waterschappen	0,6	0,42	0,18
H. Primair onderwijs	0,8	0,56	0,24
I. Voortgezet onderwijs	0,9	0,63	0,27
J. Middelbaar beroepsonderwijs	0,9	0,63	0,27
K. Hoger beroepsonderwijs	0,5	0,35	0,15
L. Wetenschappelijk onderwijs	0,5	0,35	0,15
M. Academische ziekenhuizen	0,6	0,42	0,18
N. Onderzoekinstellingen	0,5	0,35	0,15
O. Energie- en Nutsbedrijven/Waterbedrijven	0,8	0,56	0,24
P. Overig	0,9	0,63	0,27

Tabel periode 01-01-2021 tot 01-01-2022

Differentiatie per sector.

Sector	Afdracht	Werkgever	Werknemer
A. Rijk	0,7	0,49	0,21
B. Defensie	0,9	0,63	0,27
C. Politie	1,1	0,77	0,33
D. Rechterlijke Macht	0,7	0,49	0,21
E. Gemeenten	0,9	0,63	0,27
F. Provincies	0,6	0,42	0,18
G. Waterschappen	0,6	0,42	0,18
H. Primair onderwijs	0,9	0,63	0,27
I. Voortgezet onderwijs	0,9	0,63	0,27
J. Middelbaar beroepsonderwijs	0,9	0,63	0,27
K. Hoger beroepsonderwijs	0,5	0,35	0,15
L. Wetenschappelijk onderwijs	0,6	0,42	0,18
M. Academische ziekenhuizen	0,7	0,49	0,21
N. Onderzoekinstellingen	0,6	0,42	0,18
O. Energie- en Nutsbedrijven/Waterbedrijven	1,1	0,77	0,33
P. Overig	1,1	0,77	0,33

Tabel periode 01-01-2020 tot 01-01-2021

Differentiatie per sector.

Sector	Afdracht	Werkgever	Werknemer
A. Rijk	0,7	0,49	0,21
B. Defensie (burgers)	0,9	0,63	0,27
C. Politie	1,1	0,77	0,33
D. Rechterlijke Macht	0,7	0,49	0,21
E. Gemeenten	0,9	0,63	0,27
F. Provincies	0,6	0,42	0,18
G. Waterschappen	0,6	0,42	0,18
H. Primair onderwijs	0,9	0,63	0,27
I. Voortgezet onderwijs	0,9	0,63	0,27
J. Middelbaar beroepsonderwijs	0,9	0,63	0,27
K. Hoger beroepsonderwijs	0,5	0,35	0,15
L. Wetenschappelijk onderwijs	0,5	0,35	0,15
M. Academische ziekenhuizen	0,6	0,42	0,18
N. Onderzoekinstellingen	0,5	0,35	0,15
O. Energie- en Nutsbedrijven/Waterbedrijven	1,1	0,77	0,33
P. Overig	1,0	0,70	0,30

Tabel periode 01-01-2019 tot 01-01-2020

Differentiatie per sector.

Sector	Afdracht	Werkgever	Werknemer
A. Rijk	0,4	0,28	0,12
B. Defensie	0,4	0,28	0,12
C. Politie	0,5	0,35	0,15
D. Rechterlijke Macht	0,4	0,28	0,12
E. Gemeenten	0,5	0,35	0,15
F. Provincies	0,3	0,21	0,09
G. Waterschappen	0,3	0,21	0,09
H. Primair onderwijs	0,5	0,35	0,15
I. Voortgezet onderwijs	0,5	0,35	0,15
J. Middelbaar beroepsonderwijs	0,5	0,35	0,15
K. Hoger beroepsonderwijs	0,3	0,21	0,09
L. Wetenschappelijk onderwijs	0,3	0,21	0,09
M. Academische ziekenhuizen	0,4	0,28	0,12
N. Onderzoekinstellingen	0,3	0,21	0,09
O. Energie- en Nutsbedrijven/Waterbedrijven	0,5	0,35	0,15
P. Overig	0,5	0,35	0,15

Tabel periode 01-01-2018 tot 01-01-2019

Differentiatie per sector.

Sector	Afdracht	Werkgever	Werknemer
A. Rijk	0,5	0,35	0,15
B. Defensie	0,4	0,28	0,12
C. Politie	0,5	0,35	0,15
D. Rechterlijke Macht	0,5	0,35	0,15
E. Gemeenten	0,5	0,35	0,15
F. Provincies	0,4	0,28	0,12
G. Waterschappen	0,4	0,28	0,12
H. Primair onderwijs	0,5	0,35	0,15
I. Voortgezet onderwijs	0,6	0,42	0,18
J. Middelbaar beroepsonderwijs	0,6	0,42	0,18
K. Hoger beroepsonderwijs	0,3	0,21	0,09
L. Wetenschappelijk onderwijs	0,3	0,21	0,09
M. Academische ziekenhuizen	0,4	0,28	0,12
N. Onderzoekinstellingen	0,3	0,21	0,09
O. Energie- en Nutsbedrijven/Waterbedrijven	0,5	0,35	0,15
P. Overig	0,6	0,42	0,18

Tabel periode 01-01-2017 tot 01-01-2018

Differentiatie per sector.

Sector	Afdracht	Werkgever	Werknemer
A. Rijk	0,4	0,28	0,12
B. Defensie	0,4	0,28	0,12
C. Politie	0,5	0,35	0,15
D. Rechterlijke Macht	0,4	0,28	0,12
E. Gemeenten	0,5	0,35	0,15
F. Provincies	0,3	0,21	0,09
G. Waterschappen	0,3	0,21	0,09
H. Primair onderwijs	0,5	0,35	0,15
I. Voortgezet onderwijs	0,5	0,35	0,15
J. Middelbaar beroepsonderwijs	0,5	0,35	0,15
K. Hoger beroepsonderwijs	0,3	0,21	0,09
L. Wetenschappelijk onderwijs	0,3	0,21	0,09
M. Academische ziekenhuizen	0,3	0,21	0,09
N. Onderzoekinstellingen	0,3	0,21	0,09
O. Energie- en Nutsbedrijven/Waterbedrijven	0,4	0,28	0,12
P. Overig	0,5	0,35	0,15

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

Differentiatie per sector.

Sector	Afdracht	Werkgever	Werknemer
1. Academische Ziekenhuizen	0,3	0,21	0,09
2. BVO	0,5	0,35	0,15
3. Defensie burgerpersoneel	0,4	0,28	0,12
4. Energie- en Nutsbedrijven/Waterbedrijven	0,4	0,28	0,12
5. Gemeenten	0,5	0,35	0,15
6. Hoger Beroepsonderwijs	0,3	0,21	0,09
7. Onderzoekinstellingen	0,3	0,21	0,09
8. Overig	0,5	0,35	0,15
9. Politie	0,5	0,35	0,15
10. Primair Onderwijs	0,5	0,35	0,15
11. Provincies	0,3	0,21	0,09
12. Rechterlijke Macht	0,4	0,28	0,12
13. Rijk	0,4	0,28	0,12
14. Voortgezet Onderwijs	0,5	0,35	0,15
15. Waterschappen	0,3	0,21	0,09
16. Wetenschappelijk Onderwijs	0,3	0,21	0,09

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

Differentiatie per sector.

Sector	Afdracht	Werkgever	Werknemer
1. Academische Ziekenhuizen	0,3	0,21	0,09
2. BVO	0,5	0,35	0,15
3. Defensie burgerpersoneel	0,4	0,28	0,12
4. Energie- en Nutsbedrijven/Waterbedrijven	0,4	0,28	0,12
5. Gemeenten	0,5	0,35	0,15
6. Hoger Beroepsonderwijs	0,3	0,21	0,09
7. Onderzoekinstellingen	0,3	0,21	0,09
8. Overig	0,5	0,35	0,15
9. Politie	0,5	0,35	0,15
10. Primair Onderwijs	0,5	0,35	0,15
11. Provincies	0,3	0,21	0,09
12. Rechterlijke Macht	0,4	0,28	0,12
13. Rijk	0,4	0,28	0,12
14. Voortgezet Onderwijs	0,5	0,35	0,15
15. Waterschappen	0,3	0,21	0,09
16. Wetenschappelijk Onderwijs	0,3	0,21	0,09

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

Differentiatie per sector.

Sector	Afdracht	Werkgever	Werknemer
1. Academische Ziekenhuizen	0,30%	0,225%	0,075%
2. Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	0,50%	0,375%	0,125%
3. Defensie burgerpersoneel	0,40%	0,300%	0,100%
4. Energie- en Nutsbedrijven/Waterbedrijven	0,40%	0,300%	0,100%
5. Gemeenten	0,40%	0,300%	0,100%
6. Hoger Beroepsonderwijs	0,30%	0,225%	0,075%
7. Onderzoekinstellingen	0,20%	0,150%	0,050%
8. Onderwijs (PO/VO)	0,50%	0,375%	0,125%
9. Overig	0,50%	0,375%	0,125%
10. Politie	0,50%	0,375%	0,125%
11. Provincies	0,30%	0,225%	0,075%
12. Rechterlijke Macht	0,30%	0,225%	0,075%
13. Rijk	0,30%	0,225%	0,075%
14. Waterschappen	0,30%	0,225%	0,075%
15. Wetenschappelijk Onderwijs	0,20%	0,150%	0,050%

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

Differentiatie per sector.

Sector	Afdracht	Werkgever	Werknemer
1. Academische Ziekenhuizen	0,30%	0,225%	0,075%
2. Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	0,40%	0,300%	0,100%
3. Defensie Burgerpersoneel	0,30%	0,225%	0,075%
4. Energie- en Nutsbedrijven/Waterbedrijven	0,30%	0,225%	0,075%
5. Gemeenten	0,30%	0,225%	0,075%
6. Hoger beroepsonderwijs	0,20%	0,150%	0,050%
7. Onderwijs (PO/VO)	0,40%	0,300%	0,100%
8. Onderzoek en Wetenschapsbeleid	0,20%	0,150%	0,050%
9. Politie	0,40%	0,300%	0,100%
10. Rechterlijke macht	0,30%	0,225%	0,075%
11. Rijk	0,30%	0,225%	0,075%
12. Provincies	0,30%	0,225%	0,075%
13. Waterschappen	0,30%	0,225%	0,075%
14. Wetenschappelijk onderwijs	0,20%	0,150%	0,050%
15. Overig (o.a. vrijwillige toetreders)	0,60%	0,450%	0,150%

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

Differentiatie per sector.

Sector	Afdracht	Werkgever	Werknemer
1. Academische Ziekenhuizen	0,30%	0,225%	0,075%
2. Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	0,40%	0,300%	0,100%
3. Defensie Burgerpersoneel	0,30%	0,225%	0,075%
4. Energie- en Nutsbedrijven/Waterbedrijven	0,40%	0,300%	0,100%
5. Gemeenten	0,40%	0,300%	0,100%
6. Hoger beroepsonderwijs	0,30%	0,225%	0,075%
7. Onderwijs (PO/VO)	0,40%	0,300%	0,100%
8. Onderzoek en Wetenschapsbeleid	0,20%	0,150%	0,050%
9. Politie	0,40%	0,300%	0,100%
10. Rechterlijke macht	0,30%	0,225%	0,075%
11. Rijk	0,30%	0,225%	0,075%
12. Provincies	0,40%	0,300%	0,100%
13. Waterschappen	0,40%	0,300%	0,100%
14. Wetenschappelijk onderwijs	0,20%	0,150%	0,050%
15. Overig (o.a. vrijwillige toetreders)	0,60%	0,450%	0,150%

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

Differentiatie per sector.

Sector	Afdracht	Werkgever	Werknemer
1. Academische Ziekenhuizen	0,20%	0,150%	0,005%
2. Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	0,30%	0,225%	0,075%
3. Defensie Burgerpersoneel	0,30%	0,225%	0,075%
4. Energie- en Nutsbedrijven/Waterbedrijven	0,30%	0,225%	0,075%
5. Gemeenten	0,30%	0,225%	0,075%
6. Hoger beroepsonderwijs	0,20%	0,150%	0,050%
7. Onderwijs (PO/VO)	0,30%	0,225%	0,075%
8. Onderzoek en Wetenschapsbeleid	0,20%	0,150%	0,050%
9. Politie	0,30%	0,225%	0,075%
10. Provincies	0,30%	0,225%	0,075%
11. Rechterlijke macht	0,30%	0,225%	0,075%
12. Rijk	0,30%	0,225%	0,075%
13. Waterschappen	0,30%	0,225%	0,075%
14. Wetenschappelijk onderwijs	0,20%	0,150%	0,050%
15. Overig (o.a. vrijwillige toetreders)	0,50%	0,375%	0,125%

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

Differentiatie per sector.

Sector	Afdracht	Werkgever	Werknemer
1. Academische Ziekenhuizen	0,30%	0,225%	0,075%
2. Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	0,30%	0,225%	0,075%
3. Defensie Burgerpersoneel	0,30%	0,225%	0,075%
4. Energie- en Nutsbedrijven/Waterbedrijven	0,30%	0,225%	0,075%
5. Gemeenten	0,30%	0,225%	0,075%
6. Hoger beroepsonderwijs	0,20%	0,150%	0,050%
7. Onderwijs (PO/VO)	0,30%	0,225%	0,075%
8. Onderzoek en Wetenschapsbeleid	0,20%	0,150%	0,050%
9. Politie	0,30%	0,225%	0,075%
10. Provincies	0,30%	0,225%	0,075%
11. Rechterlijke macht	0,30%	0,225%	0,075%
12. Rijk	0,30%	0,225%	0,075%
13. Waterschappen	0,30%	0,225%	0,075%
14. Wetenschappelijk onderwijs	0,20%	0,150%	0,050%
15. Overig (o.a. vrijwillige toetreders)	0,50%	0,375%	0,125%

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

Differentiatie per sector.

Sector	Afdracht	Werkgever	Werknemer
1. Academische Ziekenhuizen	0,40%	0,30%	0,10%
2. Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	0,40%	0,30%	0,10%
3. Defensie Burgerpersoneel	0,40%	0,30%	0,10%
4. Energie- en Nutsbedrijven/Waterbedrijven	0,60%	0,45%	0,15%
5. Gemeenten	0,60%	0,45%	0,15%
6. Hoger beroepsonderwijs	0,40%	0,30%	0,10%
7. Onderwijs (PO/VO)	0,40%	0,30%	0,10%
8. Onderzoek en Wetenschapsbeleid	0,40%	0,30%	0,10%
9. Politie	0,80%	0,60%	0,20%
10. Provincies	0,40%	0,30%	0,10%
11. Rechterlijke macht	0,40%	0,30%	0,10%
12. Rijk	0,40%	0,30%	0,10%
13. Waterschappen	0,40%	0,30%	0,10%
14. Wetenschappelijk onderwijs	0,40%	0,30%	0,10%
15. Overig (o.a. vrijwillige toetreders)	0,60%	0,45%	0,15%

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

Differentiatie per sector.

Sector	Afdracht	Werkgever	Werknemer
1. Academische Ziekenhuizen	0,40%	0,30%	0,10%
2. Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	0,40%	0,30%	0,10%
3. Defensie Burgerpersoneel	0,40%	0,30%	0,10%
4. Energie- en Nutsbedrijven/Waterbedrijven	0,60%	0,45%	0,15%
5. Gemeenten	0,60%	0,45%	0,15%
6. Hoger beroepsonderwijs	0,40%	0,30%	0,10%
7. Onderwijs (PO/VO)	0,40%	0,30%	0,10%
8. Onderzoek en Wetenschapsbeleid	0,40%	0,30%	0,10%
9. Politie	0,80%	0,60%	0,20%
10. Provincies	0,40%	0,30%	0,10%
11. Rechterlijke macht	0,40%	0,30%	0,10%
12. Rijk	0,40%	0,30%	0,10%
13. Waterschappen	0,40%	0,30%	0,10%
14. Wetenschappelijk onderwijs	0,40%	0,30%	0,10%
15. Overig (o.a. vrijwillige toetreders)	0,60%	0,45%	0,15%

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

Differentiatie per sector.

Sector	Afdracht	Werkgever	Werknemer
1. Academische Ziekenhuizen	0,60%	0,45%	0,15%
2. Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie	0,80%	0,60%	0,20%
3. Defensie Burgerpersoneel	0,80%	0,60%	0,20%
4. Energie- en Nutsbedrijven/Waterbedrijven	0,80%	0,60%	0,20%
5. Gemeenten	1,00%	0,75%	0,25%
6. Hoger beroepsonderwijs	0,80%	0,60%	0,20%
7. Onderwijs (PO/VO)	0,80%	0,60%	0,20%
8. Onderzoek en Wetenschapsbeleid	0,40%	0,30%	0,10%
9. Politie	1,00%	0,75%	0,25%
10. Provincies	0,60%	0,45%	0,15%
11. Rechterlijke macht	0,60%	0,45%	0,15%
12. Rijk	0,60%	0,45%	0,15%
13. Waterschappen	0,60%	0,45%	0,15%
14. Wetenschappelijk onderwijs	0,40%	0,30%	0,10%
15. Overig (o.a. vrijwillige toetreders)	1,20%	0,90%	0,30%

Hoofdstuk 12

Rekenvoorbeelden

Hoofdstuk 12. Rekenvoorbeelden

1 DEELNEMER

A	schaalsalaris	€ 3.042,00	
B	deeltijdfactor	0,8000	
C	maandinkomen incl. VT	€ 2.628,29	$C = (A * B) * 1,08$
M	meetellingswaarde	100,00%	
X	productloon	€ 39.424,35	$X = ((C * 12) / B)$, maximaal € 137.800 voor berekening F

PREMIEGRONDSLAGEN/-BEDRAGEN			BEREKENINGSWIJZE	AFDRACHT WERKGEVER	INHOUDING WERKNEMER
F	OPNP	€ 1348,29	$F = (((X - \text{Franch OP}) / 12)) * B * M$	27,10% = € 365,39	8,13% = € 109,62
H	AAOP	€ 810,36	$H = (((X - \text{Franch AAOP}) / 12)) * B$	0,72% = € 5,83	0,22% = € 1,78
TOTAAL				€ 371,22	€ 111,40

Slechts één franchise voor OPNP-premie

LET OP: ABP hanteert voor de berekening van de OPNP-premie maar één franchise!

Voor militaire deelnemers geldt alleen de OPNP-premie. Voor de berekening van de OPNP-premie geldt maar één franchise. Voor de ex-militair met een UGM-uitkering, welke uiterlijk op 1 januari 2019 in ging, geldt een afwijkende franchise voor de berekening van de OPNP-premie. Zie de "[Percentages en franchisen voor werkgever](#)".

AAOP-premie

De AAOP-premie dient u te berekenen en af te dragen op basis van het premiepercentage dat van toepassing is op de sector waarin u door ABP bent ingedeeld. Dit premiepercentage geldt voor al uw deelnemers aan wie u het salaris betaalt alsmede voor uw deelnemers wiens bezoldiging ten laste van u komt.

2a DEELNEMER MET ONTSLAGUITKERING met vrijwillige pensioenopbouw

A	schaalsalaris	€ 3.042,00	
B	deeltijdfactor	1,0000	
C	maandinkomen incl. VT	€ 3.285,36	$C = (A * B) * 1,08$
D	meetellingswaarde	50,00%	
D2	vrijwillige pensioenopbouw	50,00%	(* keuzemogelijkheden deelnemer: 25% of 50%)
X	productloon	€ 39.424,32	$X = ((C * 12) / B)$, maximaal € 137.800 voor berekening F

PREMIEGRONDSLAGEN/-BEDRAGEN			BEREKENINGSWIJZE	AFDRACHT WERKGEVER	INHOUDING WERKNEMER
F	OPNP	€ 842,68	$F = (((X - \text{Franch OP}) / 12)) * B * D$	27,10% = € 228,37	8,13% = € 68,51
P	OPNP-Individueel (aanvulling ontslaguitkering)	€ 842,68	$P = (((X - \text{Franch OP}) / 12)) * B * D2$	27,10% = € 228,37	27,10% = € 228,37
H	AAOP	€ 810,36	$H = (((X - \text{Franch AAOP}) / 12)) * B$	0,72% = € 5,83	0,22% = € 1,78
	TOTAAL			€ 462,57	€ 298,66

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 ontslaguitkering.

AAOP-premie

De AAOP-premie dient u te berekenen en af te dragen op basis van het premiepercentage dat van toepassing is op de sector waarin u door ABP bent ingedeeld. Dit premiepercentage geldt voor al uw deelnemers aan wie u het salaris betaalde alsmede voor uw deelnemers wiens bezoldiging ten laste van u kwam.

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

A	schaalsalaris	€ 3.042,00	
B	deeltijdfactor	1,0000	
C	maandinkomen incl. VT	€ 3.285,36	$C = (A * B) * 1,08$
D	meetellingswaarde	50,00%	
X	productloon	€ 39.424,32	$X = ((C * 12) / B)$, maximaal € 137.800 voor berekening F

Betrekking B

	schaalsalaris	€ 2.042,01
R	deeltijdfactor	0,8000
	maandinkomen incl. VT	€ 1.764,30

PREMIEGRONDSLAGEN/-BEDRAGEN			BEREKENINGSWIJZE	AFDRACHT WERKGEVER	INHOUDING WERKNEMER
F	OPNP	€ 168,54	$F = (((X - \text{Franch OP}) / 12)) * (B - R) * D$	27,10% = € 45,67	8,13% = € 13,70
H	AAOP	€ 162,07	$H = (((X - \text{Franch AAOP}) / 12)) * (B - R)$	0,72% = € 1,17	0,22% = € 0,36
	TOTAAL			€ 46,84	€ 14,06

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.

AAOP-premie

De AAOP-premie dient u te berekenen en af te dragen op basis van het premiepercentage dat van toepassing is op de sector waarin u door ABP bent ingedeeld. Dit premiepercentage geldt voor al uw deelnemers aan wie u het salaris betaalde alsmede voor uw deelnemers wiens bezoldiging ten laste van u kwam.

2c DEELNEMER MET ONTSLAGUITKERING

die samenloopt met een arbeidsongeschiktheidsuitkering uit hoofde van dezelfde betrekking
arbeidsongeschiktheidsklasse: 35%-45%.

A	schaalsalaris	€ 3.042,00	
B	deeltijdfactor	1,0000	
C	maandinkomen incl. VT	€ 3.285,36	$C = (A * B) * 1,08$
D	meetellingswaarde	50,00%	
D2	vrijwillige pensioenopbouw	50,00%	(* keuzemogelijkheden deelnemer: 25% of 50%)
W	restpercentage	60,00%	$W = (1 - 0,4)$
X	productloon	€ 39.424,32	$X = ((C * 12) / B)$, maximaal € 137.800 voor berekening F en P

PREMIEGRONDSLAGEN/-BEDRAGEN			BEREKENINGSWIJZE	AFDRACHT WERKGEVER	INHOUDING WERKNEMER
F	OPNP	€ 505,61	$F = (((X - \text{Franch OP}) / 12) * B) * D * W$	27,10% = € 137,02	8,13% = € 41,11
P	OPNP-Individueel (aanvulling ontslaguitkering)	€ 842,68	$P = (((X - \text{Franch OP}) / 12) * B * D2)$	27,10% = € 228,37	27,10% = € 228,37
H	AAOP	€ 810,36	$H = (((X - \text{Franch AAOP}) / 12) * B)$	0,72% = € 5,83	0,22% = € 1,78
TOTAAL				€ 371,22	€ 271,26

Vrijwillige pensioenopbouw

De deelnemer kan, indien de verplichte pensioenopbouw stopt, 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.

AAOP-premie

De AAOP-premie dient u te berekenen en af te dragen op basis van het premiepercentage dat van toepassing is op de sector waarin u door ABP bent ingedeeld. Dit premiepercentage geldt voor al uw deelnemers aan wie u het salaris betaalde alsmede voor uw deelnemers wiens bezoldiging ten laste van u kwam.

2d1 MILITAIRE DEELNEMER MET EEN UITKERING GEWEZEN MILITAIRES
zonder inwerdientijd en met vrijwillige pensioenopbouw

A	schaalsalaris	€ 3.042,00	
B	deeltijdfactor	1,0000	
C	maandinkomen incl. VT	€ 3.285,36	$C = (A * B) * 1,08$
D	meetellingswaarde	50,00%	
D2	vrijwillige pensioenopbouw	50,00%	(* keuzemogelijkheden deelnemer: 25% of 50%)
X	productloon	€ 39.424,32	$X = ((C * 12) / B)$, maximaal € 137.800 voor berekening F en P

PREMIEGRONDSLAGEN/-BEDRAGEN		BEREKENINGSWIJZE	AFDRACHT WERKGEVER	INHOUDING WERKNEMER
F	OPNP € 921,85	$F = (((X - \text{Franch OP}) / 12)) * B * D$	24,00% = € 221,24	7,20% = € 66,37
P	OPNP-Individueel (aanvulling UGM-uitkering) € 921,85	$P = (((X - \text{Franch OP}) / 12)) * B * D2$	24,00% = € 221,24	24,00% = € 221,24
TOTAAL			€ 442,49	€ 287,62

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 ontslaguitkering.

2d2 MILITAIRE DEELNEMER MET EEN UITKERING GEWEZEN MILITAIRES
met inwendig tijd vóór 1 januari 2019 en met vrijwillige pensioenopbouw

A	schaalsalaris	€ 3.042,00	
B	deeltijdfactor	1,0000	
C	maandinkomen incl. VT	€ 3.285,36	$C = (A * B) * 1,08$
D	meetellingswaarde	50,00%	
D2	vrijwillige pensioenopbouw	50,00%	(* keuzemogelijkheden deelnemer: 25% of 50%)
X	productloon	€ 39.424,32	$X = ((C * 12) / B)$, maximaal € 137.800 voor berekening F en P

PREMIEGRONDSLAGEN/-BEDRAGEN			BEREKENINGSWIJZE	AFDRACHT WERKGEVER	INHOUDING WERKNEMER
F	OPNP	€ 515,60	$F = (((X - \text{Franch OP}) / 12)) * B * D$	24,00% = € 123,74	7,20% = € 37,12
P	OPNP-Individueel (aanvulling UGM-uitkering)	€ 515,60	$P = (((X - \text{Franch OP}) / 12)) * B * D2$	24,00% = € 123,74	24,00% = € 123,74
TOTAAL				€ 247,49	€ 160,87

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 ontslaguitkering.

2d3 MILITAIRE DEELNEMER MET EEN UITKERING GEWEZEN MILITAIRES
met inverdiëntijd vanwege operationele inzet vanaf 1 januari 2019

A	schaalsalaris	€ 3.042,00	
B	deeltijdfactor	1,0000	
C	maandinkomen incl. VT	€ 3.285,36	$C = (A * B) * 1,08$
D	meetellingswaarde	100,00%	
X	productloon	€ 39.424,32	$X = ((C * 12) / B)$, maximaal € 137.800 voor berekening F

PREMIEGRONDSLAGEN/-BEDRAGEN			BEREKENINGSWIJZE	AFDRACHT WERKGEVER	INHOUDING WERKNEMER
F	OPNP	€ 1.843,69	F = (((X-Franch OP)/12))*B*D	24,00% = € 442,49	7,20%* = € 66,37
	TOTAAL			€ 442,49	€ 66,37

Premieverdeling

Het Ministerie van Defensie betaalt de volledige pensioenpremie over de eerste 50% opbouw. Over de tweede 50% betalen de militaire deelnemer en het Ministerie van Defensie samen de pensioenpremie, volgens de normale verdeling. Zodra de inverdiëntijd vanwege operationele inzet is opgebruikt, bouwt de militaire deelnemer weer 50% pensioen op en geldt ook de normale premieverdeling weer.

3 DEELNEMER MET EEN WERKLOOSHEIDSUITKERING

A	schaalsalaris	€ 3.042,00	
B	deeltijdfactor	1,0000	
C	maandinkomen incl. VT	€ 3.285,36	$C = (A * B) * 1,08$
D	meetellingswaarde	50,00%	
X	productloon	€ 39.424,32	$X = ((C * 12) / B)$, maximaal € 137.800 voor berekening F

PREMIEGRONDSLAGEN/-BEDRAGEN			BEREKENINGSWIJZE	AFDRACHT WERKGEVER	INHOUDING WERKNEMER
F	OPNP	€ 842,68	$F = (((X - \text{Franch OP}) / 12)) * B * D$	27,10% = € 228,37	0,00% = € 0,00
H	AAOP	€ 810,36	$H = (((X - \text{Franch AAOP}) / 12)) * B$	0,72% = € 4,38	0,00% = € 0,00
TOTAAL:				€ 232,74	€ 0,00

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 4, sub b, Pensioenovereenkomst ABP).

AAOP-premie

De AAOP-premie dient u te berekenen en af te dragen op basis van het premiepercentage dat van toepassing is op de sector waarin u door ABP bent ingedeeld. Dit premiepercentage geldt voor al uw deelnemers aan wie u het salaris betaalt (of betaalde) alsmede voor uw deelnemers wiens bezoldiging ten laste van u komt (of kwam).

Op grond van paragraaf 7.5 van het pensioenreglement van ABP vermenigvuldigt u de AAOP-premie met ¾.

4a DEELNEMER MET EEN SUPPLETIE

die samenloopt met een arbeidsongeschiktheidsuitkering uit hoofde van dezelfde betrekking
arbeidsongeschiktheidsklasse: 35%-45%.

A	schaalsalaris	€ 3.042,00	
B	deeltijdfactor	1,0000	
C	maandinkomen incl. VT	€ 3.285,36	$C = (A * B) * 1,08$
D	meetellingswaarde	100,00%	
W	restpercentage	60,00%	$W = (1 - 0,4)$
X	productloon	€ 39.424,32	$X = ((C * 12) / B)$, maximaal € 137.800 voor berekening F

PREMIEGRONDSLAGEN/-BEDRAGEN			BEREKENINGSWIJZE	AFDRACHT WERKGEVER	INHOUDING WERKNEMER
F	OPNP	€ 1.011,22	$F = (((X - \text{Franch OP}) / 12)) * B * D * W$	27,10% = € 274,04	0,00% = € 0,00
H	AAOP	€ 810,36	$H = (((X - \text{Franch AAOP}) / 12)) * B$	0,72% = € 5,83	0,00% = € 0,00
TOTAAL:				€ 279,88	€ 0,00

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 4, 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.

AAOP-premie

De AAOP-premie dient u te berekenen en af te dragen op basis van het premiepercentage dat van toepassing is op de sector waarin u door ABP bent ingedeeld. Dit premiepercentage geldt voor al uw deelnemers aan wie u het salaris betaalde alsmede voor uw deelnemers wiens bezoldiging ten laste van u kwam.

4b DEELNEMER MET EEN SUPPLETIE

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

A	schaalsalaris	€ 3.042,00	
B	deeltijdfactor	1,0000	
C	maandinkomen incl. VT	€ 3.285,36	$C = (A * B) * 1,08$
D	meetellingswaarde	100,00%	
W	restpercentage	60,00%	$W = (1 - 0,4)$
X	productloon	€ 39.424,32	$X = ((C * 12) / B)$, maximaal € 137.800 voor berekening F

Betrekking B

	schaalsalaris	€ 2.042,00
R	deeltijdfactor	0,4000
T	maandinkomen incl. VT	€ 882,14

PREMIEGRONDSLAGEN/-BEDRAGEN			BEREKENINGSWIJZE	AFDRACHT WERKGEVER	INHOUDING WERKNEMER
F	OPNP	€ 606,73	$F = (((X - \text{Franch OP}) / 12)) * (B - R) * W$	27,10% = € 164,42	0,00% = € 0,00
H	AAOP	€ 486,22	$H = (((X - \text{Franch AAOP}) / 12)) * (B - R)$	0,72% = € 3,50	0,00% = € 0,00
TOTAAL:				€ 167,92	€ 0,00

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 4, onderdeel a, Pensioenovereenkomst ABP).

AAOP-premie

De AAOP-premie dient u te berekenen en af te dragen op basis van het premiepercentage dat van toepassing is op de sector waarin u door ABP bent ingedeeld. Dit premiepercentage geldt voor al uw deelnemers aan wie u het salaris betaalt (of betaalde) alsmede voor uw deelnemers wiens bezoldiging ten laste van u komt (of kwam).

5 DEELNEMER MET EENMALIGE TOELAGE

A	schaalsalaris	€ 3.042,00	
B	deeltijdfactor huidig kalenderjaar	0,8000	
C	maandinkomen incl. VT	€ 2.628,29	$C = (A * B) * 1,08$
T	eenmalige toelage voorgaand kalenderjaar	€ 400,00	
X	productloon	€ 39.924,32	$X = ((C * 12) + T) / B$, maximaal € 137.800 voor berekening F

PREMIEGRONDSLAGEN/-BEDRAGEN			BEREKENINGSWIJZE	AFDRACHT WERKGEVER	INHOUDING WERKNEMER
F	OPNP	€ 1.381,62	$F = (((X - \text{Franch OP}) / 12)) * B$	27,10% = € 374,42	8,13% = € 112,33
H	AAOP	€ 681,62	$H = (((X - \text{Franch AAOP}) / 12)) * B$	0,72% = € 4,91	0,22% = € 1,50
	TOTAAL			€ 379,33	€ 113,83

AAOP-premie

De AAOP-premie dient u te berekenen en af te dragen op basis van het premiepercentage dat van toepassing is op de sector waarin u door ABP bent ingedeeld. Dit premiepercentage geldt voor al uw deelnemers aan wie u het salaris betaalt alsmede voor uw deelnemers wiens bezoldiging ten laste van u komt.

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.

6a DEELNEMER

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

WERKGEVER ABP

A	schaalsalaris	€ 3.042,00	
B	deeltijdfactor	1,0000	
C	uitkeringsbasis	€ 3.285,36	$C = (A * B) * 1,08$
D	meetellingswaarde	1,00	
X	productloon	€ 39.424,32	$X = ((C * 12) / B)$, maximaal € 137.800 voor berekening P/P1
O	pensioenopbouw-%	2,05%	
P	pensioenopbouw totaal	€ 414,60	$P = (((X - \text{Franchise OP}) * \text{OP-\%}) * B) * D$

WERKGEVER B

A	schaalsalaris	€ 4.000,00	
B	deeltijdfactor	1,0000	
C	uitkeringsbasis	€ 4.320,00	$C = (A * B) * 1,08$
X	jaarloon	€ 51.840,00	$X = (C * 12) / B$
F	franchise	€ 14.000,00	
O	pensioenopbouw -%	1,75%	
P1	pensioenopbouw	€ 662,20	$P = (((X - F) * \text{OP-\%}) * B) * D$

MEETELLINGSWAARDE

R	fiscale ruimte	€ - 247,60	$R = P - P1$
D1	meetellingswaarde fiscale ruimte *	0,00	$D1 = R / P$

6b DEELNEMER

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

WERKGEVER ABP

A	schaalsalaris	€ 4.000,00	
B	deeltijdfactor	1,0000	
C	uitkeringsbasis	€ 4.320,00	$C = (A * B) * 1,08$
D	meetellingswaarde	100,00%	
X	productloon	€ 51.840,00	$X = ((C * 12) / B)$, maximaal € 137.800 voor berekening P/P1
O	pensioenopbouw -%	2,05%	
P	pensioenopbouw (totaal)	€ 669,12	$P = (((X - \text{Franchise OP}) * \text{OP-}\%) * B) * D$

WERKGEVER B

A	schaalsalaris	€ 3.042,00	
B	schaalsalaris	1,0000	
C	uitkeringsbasis	€ 3.285,36	$C = A * B * 1,08$
X	jaarloon	€ 39.424,32	$X = (C * 12) / B$
F	franchise	€ 14.000,00	
O	pensioenopbouw -%	1,75%	
P1	pensioenopbouw	€ 444,93	$P = (X - \text{Franch OP}) * \text{OP-}\% * B * D$

MEETELLINGSWAARDE

R	fiscale ruimte	€ 224,19	$R = P - P1$
D1	meetellingswaarde fiscale ruimte *	0,34	$D1 = R / P$

NB

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

6c DEELNEMER

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

WERKGEVER ABP

A	schaalsalaris	€ 4.000,00	
K	salaries (werkdeel)	€ 1.200,00	
B	deeltijdfactor	1,0000	
C	uitkeringsbasis (totaal)	€ 4.320,00	$C = (A * B) * 1,08$
C1	uitkeringsbasis (werkdeel)	€ 1.296,00	$C1 = (K * B) * 1,08$
D	meetellingswaarde (totaal)	100,00%	
D1	meetellingswaarde (werkdeel)	0,30	$D1 = C1 / (X / 12)$
X	productloon	€ 51.840,00	$X = ((C * 12) / B)$, maximaal € 137.800 voor berekening P/P1/P2/P3
O	pensioenopbouw-%	2,05%	
P	pensioenopbouw (totaal)	€ 669,12	$P = (((X - \text{Franchise OP}) * \text{OP-}\%) * B) * D$
P1	pensioenopbouw (werkdeel)	€ 200,74	$P1 = (((X - \text{Franchise OP}) * \text{OP-}\%) * B) * D1$
P2	pensioenopbouw (verlofdeel)	€ 468,38	$P2 = P - P1$

WERKGEVER B

A	schaalsalaris	€ 3.042,00	
B	deeltijdfactor	1,0000	
C	uitkeringsbasis	€ 3.285,36	$C = (A * B) * 1,08$
X	jaarloon	€ 39.424,32	$X = (C * 12) / B$
F	franchise	€ 14.000,00	
O	pensioenopbouw-%	1,75%	
P3	pensioenopbouw	€ 444,93	$P = (((X - F) * \text{OP-}\%) * B)$

MEETELLINGSWAARDE

R	fiscale ruimte	€ 23,45	$R = P2 - P3$
D4	meetellingswaarde fiscale ruimte *	0,04	$D4 = R / P$
D5	meetellingswaarde totaal	0,34	$D5 = D1 + D4$

NB

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

7a DEELNEMER

met een productloon hoger dan € 137.800 en een deeltijdfactor lager dan 1,0000.

A	schaalsalaris	€ 11.375,00	
B	deeltijdfactor	0,8000	$B = 32 / 40$ (in dit voorbeeld)
C	maandinkomen incl. VT	€ 9.828,00	$C = (A * B) * 1,08$
X	productloon	€ 147.420,00	$X = ((C * 12) / B)$
$X_{\max}$	maximum productloon (t.b.v. premieberekening)	€ 137.800,00	$X_{\max} = \text{MIN} (X ; € 137.800)$
$B_{\max}$	maximum deeltijdfactor (t.b.v. premieberekening)	0,8000	$B_{\max} = B * \text{MIN} (1 ; \text{MAX} (€ 137.800; X) / (B * X))$

PREMIEGRONDSLAGEN/-BEDRAGEN			BEREKENINGSWIJZE	AFDRACHT WERKGEVER	INHOUDING WERKNEMER
F	OPNP	€ 7.906,67	$F = (((X_{\max} - \text{Franch OP}) / 12)) * B_{\max}$	27,10% = € 2.142,71	8,13% = € 642,81
H	AAOP	€ 7.848,00	$H = (((X - \text{Franch AAOP}) / 12)) * B$	0,72% = € 56,51	0,22% = € 17,27
	TOTAAL			€ 2.199,21	€ 660,08

AAOP-premie

De AAOP-premie dient u te berekenen en af te dragen op basis van het premiepercentage dat van toepassing is op de sector waarin u door ABP bent ingedeeld. Dit premiepercentage geldt voor al uw deelnemers aan wie u het salaris betaalt alsmede voor uw deelnemers wiens bezoldiging ten laste van u komt.

7b DEELNEMER

met een productloon lager dan € 137.800 en een deeltijdfactor hoger dan 1,0000.

A	schaalsalaris	€ 10.500,00	
B	deeltijdfactor	1,2500	$B = 40 / 32$ (in dit voorbeeld)
C	maandinkomen incl. VT	€ 14.175,00	$C = (A * B) * 1,08$
X	productloon	€ 136.080,00	$X = ((C * 12) / B)$
$X_{\max}$	maximum productloon (t.b.v. premieberekening)	€ 136.080,00	$X_{\max} = \text{MIN} (X ; € 137.800)$
$B_{\max}$	maximum deeltijdfactor (t.b.v. premieberekening)	1,0126	$B_{\max} = B * \text{MIN} (1 ; \text{MAX} (€ 137.800 ; X) / (B * X))$

PREMIEGRONDSLAGEN/-BEDRAGEN			BEREKENINGSWIJZE	AFDRACHT WERKGEVER	INHOUDING WERKNEMER
F	OPNP	€ 9.862,72	$F = (((X_{\max} - \text{Franch OP}) / 12)) * B_{\max}$	27,10% = € 2.672,80	8,13% = € 801,84
H	AAOP	€ 11.081,25	$H = (((X - \text{Franch AAOP}) / 12)) * B$	0,72% = € 79,79	0,22% = € 24,38
TOTAAL				€ 2.752,58	€ 826,22

AAOP-premie

De AAOP-premie dient u te berekenen en af te dragen op basis van het premiepercentage dat van toepassing is op de sector waarin u door ABP bent ingedeeld. Dit premiepercentage geldt voor al uw deelnemers aan wie u het salaris betaalt alsmede voor uw deelnemers wiens bezoldiging ten laste van u komt.

7c DEELNEMER

met een productloon hoger dan € 137.800 en een deeltijdfactor hoger dan 1,0000.

A	schaalsalaris	€ 11.375,00	
B	deeltijdfactor	1,2500	$B = 40 / 32$ (in dit voorbeeld)
C	maandinkomen incl. VT	€ 15.356,25	$C = (A * B) * 1,08$
X	productloon	€ 147.420,00	$X = ((C * 12) / B)$
$X_{\max}$	maximum productloon (t.b.v. premieberekening)	€ 137.800,00	$X_{\max} = \text{MIN} (X ; € 137.800)$
$B_{\max}$	maximum deeltijdfactor (t.b.v. premieberekening)	1,0000	$B_{\max} = B * \text{MIN} (1 ; \text{MAX} (€ 137.800 ; X) / (B * X))$

PREMIEGRONDSLAGEN/-BEDRAGEN			BEREKENINGSWIJZE	AFDRACHT WERKGEVER	INHOUDING WERKNEMER
F	OPNP	€ 9.883,33	$F = (((X_{\max} - \text{Franch OP}) / 12)) * B_{\max}$	27,10% = € 2.678,38	8,13% = € 803,51
H	AAOP	€ 12.262,50	$H = (((X - \text{Franch AAOP}) / 12)) * B$	0,72% = € 88,29	0,22% = € 26,98
	TOTAAL			€ 2.766,67	€ 830,49

AAOP-premie

De AAOP-premie dient u te berekenen en af te dragen op basis van het premiepercentage dat van toepassing is op de sector waarin u door ABP bent ingedeeld. Dit premiepercentage geldt voor al uw deelnemers aan wie u het salaris betaalt alsmede voor uw deelnemers wiens bezoldiging ten laste van u komt.

8 DEELNEMER

uitruil productloon > 10% overgekomen arbeidsduur

A	schaalsalaris	€ 3.042,00	
B	deeltijdfactor	0,8000	$B = 40 / 32$ (in dit voorbeeld)
C	maandinkomen incl. VT	€ 2.628,29	$C = (A * B) * 1,08$
U	aankoop verlofuren 15%	€ 394,24	$U = C * 15\%$
D	meetellingswaarde	85,00%	$D = (C - U) / C$
X	productloon	€ 39.424,35	$X = (C * 12) / B$, maximaal € 137.800 voor berekening F

PREMIEGRONDSLAGEN/-BEDRAGEN			BEREKENINGSWIJZE	AFDRACHT WERKGEVER	INHOUDING WERKNEMER
F	OPNP	€ 1.146,05	$F = (((X - \text{Franch OP}) / 12)) * B * D$	27,10% = € 310,58	8,13% = € 93,17
H	AAOP	€ 648,29	$H = (((X - \text{Franch AAOP}) / 12)) * B$	0,72% = € 4,67	0,22% = € 1,43
TOTAAL				€ 315,25	€ 94,60

Aankoop verlof

Als uw werknemer voor méér dan 10% van de in een jaar contractueel overeengekomen arbeidsduur aan extra verlof koopt, moet u het pensioengevend inkomen van dat jaar, met terugwerkende kracht, verlagen per de peildatum van dat jaar. Het bedrag waarmee u het pensioengevend inkomen dient te verlagen, is gelijk aan het inkomen dat uw werknemer aanwendde voor de aankoop van het extra verlof.

Let op:

Moet u het pensioengevend inkomen, met terugwerkende kracht tot de peildatum, verlagen? Dan moet u het productloon en de deeltijdfactor desondanks ongewijzigd laten. U dient de verlaging te realiseren middels aanpassing van de meetellingswaarde (in dit rekenvoorbeeld: **85,00%**). De verplichte verlaging betreft immers alleen de pensioenopbouw. De afdracht van de andere premies dan de OPNP-premie dient ongewijzigd te blijven. Ook moet u de verbijzondering “**WNE**” met terugwerkende kracht wijzigen in “**WGP**”. U kunt anders de meetellingswaarde niet aanpassen.

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

jan t/m mrt:	$(€ 2.400 * 0,04) * 1,08 * 0,9 * 3$	= € 279,94
apr, mei:	$(€ 2.400 * 0,04) * 1,08 * 0,5 * 2$	= € 103,68
jun t/m dec:	$(€ 2.400 * 0,04) * 1,08 * 0,7 * 7$	= € 508,03
Totaal:	$€ 279,94 + € 103,68 + € 508,03$	= € 891,65

Berekening peildatuminkomen 2018

$$(€ 2.496 * 12,96) + (€ 891,65 / 0,5) = \textbf{€ 34.131,46}$$

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

jan t/m mrt:	$(€ 2.400 * 0,04) * 1,08 * 0,9 * 3$	= € 279,94
apr t/m aug:	$(€ 2.400 * 0,04) * 1,08 * 0,9 * 5$	= € 466,56
sept t/m dec:	$(€ 2.400 * 0,04) * 1,08 * 0,9 * 4$	= € 373,248
Totaal:		= € 1.119,75

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

jan t/m dec: $€ 2.400 * 0,01 * 0,9 * 12 = € 259,20$

Berekening peildatuminkomen 2018

$(€ 2.400 * 13,8) + (€259,20 / 0,5) = € 33.638,40$

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

mr t/m dec: $(€ 2.400 * 0,04) * 1,08 * 0,9 * 10 = € 933,12$

Berekening peildatuminkomen 2018

$(€ 2.496 * 12,96) + (€ 933,12 / 0,5) = € 34.214,40$

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.