

Rekenwijzer 2021

pensioenregeling voor het Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf

Geldig vanaf 4 januari 2021

Voor het laatst gewijzigd op 1 april 2021

Inhoud

1. Inleiding.....	3
2. Werkwijze	4
2.1 Deelnameplicht.....	4
2.2 Personeel.....	4
2.3 Premiedagen	4
2.4 Premie-uren	4
2.5 Een kalenderjaar met 53 weken	5
2.6 Loon voor UTA-medewerker en overig personeel	5
2.7 Correcties over voorgaande perioden	5
2.8 Loonopgave bij ziekte.....	5
2.9 Loonopgave bij gedeeltelijk arbeidsongeschikte	6
2.10 Wat is wet WIEG?	6
3. Rekenregels.....	8
3.1 Algemeen	8
3.2 Collectief Pensioen	8
3.3 Overbruggingspensioen	9

1. Inleiding

De premies voor de pensioenregeling van het Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf worden geadministreerd met de Generieke Facturatie Applicatie (GFA). Dit systeem sluit aan bij een 4-wekelijkse verloning. In deze rekenwijzer vindt u een toelichting en de rekenregels per regeling.

U dient na afloop van iedere loonperiode een loonaangifte te doen.

Meer informatie over digitaal aanleveren vindt u in de brochure Handleiding voor digitale aanlevering, die u kunt downloaden van onze website of aanvragen bij onze Klantenservice. Daar kunt u ook terecht met vragen over deze rekenwijzer.

Klantenservice

De pensioenregeling van BPF Schilders wordt uitgevoerd door PGGM.

Heeft u na het lezen van deze rekenwijzer nog vragen, neem dan contact op met onze klantenservice via onderstaand telefoonnummer of via www.bpfschilders.nl/contact

Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf:

030 - 27 75 610

2. Werkwijze

Aan de hand van de loonopgave en de al bekende gegevens wordt de premie voor de pensioenregeling tegelijk vastgesteld en opgelegd. Als werkgever ontvangt u dan ook per periode één gespecificeerde factuur. De factuur is ook te raadplegen via 'Uw pensioenadministratie'.

2.1 Deelnameplicht

Wanneer u uw werknemer bij ons hebt aangemeld (via een digitaal bestand of via 'uw pensioenadministratie') wordt door ons deelnameplicht voor de pensioenregeling bepaald. Meld de desbetreffende werknemer ook altijd tijdig af bij de beëindiging van een arbeidsverhouding (via een digitaal bestand of via 'uw pensioenadministratie').

2.2 Personeel

Uw personeel wordt onderverdeeld in twee categorieën:

- Cao-personeel. Voor deze categorie geeft u het uurloon op.
- UTA-personeel en personeel wat onder een andere cao valt (cao-overig). Voor deze categorie geeft u het salaris op;

2.3 Premiedagen

Premiedagen zijn de dagen waarover loon of uitkering is betaald. Als werkgever is het belangrijk om de juiste gegevens van uw werknemers door te geven. Voor zowel UTA- als Cao-personeel levert u per 4 weken, over alle verloonde dagen (inclusief atv- en verlofdagen) loongegevens aan.

2.4 Premie-uren

De cao geeft aan dat een werkweek 37,5 uur beslaat (dit is maximaal 150 uur per 4 weken). Maar wat geeft u op wanneer uw werknemer meer dan 37,5 uur per week werkt?

Wanneer herrekent u het uurloon?

- Is er sprake van incidenteel meer uren werken?

Dit betreft overuren en daar hoeft geen premie over afgedragen te worden. Er wordt ook geen pensioen over opgebouwd. Het valt immers niet onder het afgesproken loon. U geeft dan de contracturen op.

Soms spreken werkgever en werknemer af dat de werknemer structureel meer uren werkt maar dat hij deze uren later als verlof opneemt (soort ATV). Een werknemer kan deze meer-uren opsparen. U geeft dan per periode de contracturen door. Deze spaaruren neemt de werknemer later op en u betaalt deze dan als verloonde uren uit. Dit geeft u aan ons door op de loonopgave (dit moet dan wel in de overeenkomst of het bedrijfsprotocol opgenomen zijn).

- Is er sprake van een arbeidsovereenkomst van meer dan 37,5 uur per week (structureel meer uren)?

In deze situatie wordt afgeweken van de cao. U dient over deze meer-uren premies af te dragen. Uw werknemer bouwt over deze meer-uren pensioen op. De werknemer werkt immers structureel meer uren.

U verhoogt het uurloon als in het voorbeeld hieronder:

Een werknemer heeft een arbeidsovereenkomst waarin is afgesproken dat hij structureel 40 uren per week werkt. Zijn vaste 4-wekenloon is € 2.880,00 (uurloon is € 18,00).

Vaste 4-wekenloon:

$$4 \times 40 \text{ uur} \times € 18,00 = € 2.880,00$$

Het pensioenuurloon op de loonopgave aan BPF schilders wordt dan:

$$€ 2.880,00 / 4 \times 37,5 \text{ uur} = \underline{\underline{€ 19,20}}$$

In de rubriek 'verloonde uren' vult u het daadwerkelijk aantal verloonde uren in met een maximum van 150 uur per 4-weken.

2.5 Een kalenderjaar met 53 weken

Eens in de vijf jaar kent een kalenderjaar 53 weken in plaats van 52. Periode 13 kent dan een maximum aantal uren van 187,5 uren in plaats van 150 uur. In de rekenvoorbeelden in dit document wordt hier geen rekening mee gehouden.

Uitwerking op basis van 40-urige werkweek

Loon periode 13:

$$5 \times 40 \text{ uur} \times € 18,00 = € 3.600$$

Het pensioenuurloon op de loonopgave aan BPF schilders wordt dan:

$$€ 3.600 / 5 \times 37,5 \text{ uur} = \underline{\underline{€ 19,20}}$$

2.6 Loon voor UTA-medewerker en overig personeel

Voor een juiste berekening van de pensioenpremie is het van groot belang dat voor een werknemer altijd het loon wordt doorgegeven wat bij een fulltime dienstverband wordt uitbetaald.

U geeft altijd het salaris op fulltime basis op.

In formule: bruto loon loonperiode / deeltijdfactor¹

In de rubriek 'verloonde uren' vult u het daadwerkelijk aantal verloonde uren in met een maximum van 150 uur per 4-weken.

2.7 Correcties over voorgaande perioden

Het is mogelijk dat in een eerdere opgave verkeerde gegevens zijn vermeld. Deze corrigeert u met het opgeven van de juiste gegevens. Wij verwerken de nieuw aangeleverde loongegevens in de eerstvolgende factuur. Geef bij een correctie altijd de gehele periode op. Wanneer de perioden bijvoorbeeld in 4 delen zijn gesplitst en er maar 1 deel wijzigt moet u toch alle 4 de delen opgeven.

2.8 Loonopgave bij ziekte

In het eerste ziektejaar moet het uurloon of salaris altijd conform het arbeidscontract opgegeven worden. Dus niet het loon dat u op grond van de cao verplicht bent door te betalen bij ziekte. In het tweede ziektejaar geeft u de loonregel op conform de cao.

Zie ook het overzicht op onze website: [schema-uw-werknemer-wordt-ziek-Bpfschilders](#)

¹ De deeltijdfactor is gelijk aan het contractueel overeengekomen arbeidsuren per 4 weken / 150

Gaat een werknemer tijdens de ziekteperiode gedeeltelijk werken, dan geldt voor de gewerkte uren wel het volledige (100%) uurloon.
U kunt dit aan ons opgeven door middel van het formulier "aanvullende loonopgave".

Dit formulier vindt u op de locatie: [Aanvullende loonopgave](#)

Voorbeeld:

Werknemer zit in zijn 2^e ziektejaar en gaat gedeeltelijk werken, stel 1 dag per week tegen uurloon van € 18,00.

Opgave van de loongegevens

Periodieke loonopgave	16 dagen	120 uur	€ 12,60 (bij 70%)
Aanvullende loonopgave	4 dagen	30 uur	€ 18,00

2.9 Loonopgave bij gedeeltelijk arbeidsongeschikte

Ook bij werknemers met verminderde productiviteit (bijvoorbeeld wegens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid) geeft u altijd het fulltime loon op. Vervolgens vermeldt u het aantal effectief verloonde uren.

Voorbeeld:

Werknemer CAO had voor ziekte een uurloon van € 18,00 en werkt volledig maar tegen een lagere productiviteit (60% arbeidsgeschikt).

Loonopgave: $150 \times 60\% = 90$ uren \times € 18,00

Werknemer UTA/overig had voor ziekte een salaris van € 2.012,00 (loon bij fulltime werken) en werkt volledig maar tegen een lagere productiviteit (60% arbeidsgeschikt).

Loonopgave: $150 \times 60\% = 90$ uren Vast loonbedrag: € 2.012,00

2.10 Wat is wet WIEG?

Per 1 juli 2020 is de Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG) ingegaan. WIEG moet zorgen voor een betere balans tussen werk en privé door onder andere langer geboorteverlof voor partners.

In deze wet staat dat de werknemer naast het gewone geboorteverlof (vijf doorbetaalde verlofdagen) ook recht heeft op maximaal vijf weken aanvullend geboorteverlof. Deze vijf weken moeten binnen zes maanden na de geboorte van het kind worden opgenomen. Ook mag de werknemer dit verlof uitspreiden over de zes maanden. Tijdens het aanvullend verlof krijgt de werknemer geen salaris, maar een uitkering van het UWV.

U als werkgever vraagt bij het UWV een uitkering aan voor de verlofperiode van de werknemer. Afhankelijk van de keuze die u als werkgever maakt, wordt de uitkering aan u of aan uw werknemer betaald. De UWV-uitkering bedraagt maximaal 70% van het dagloon (met een vastgesteld maximumdagloon)

Er zijn hierbij twee mogelijkheden:

- De uitkering wordt direct door het UWV aan de werknemer betaald. Er is sprake van dienstverband (onbetaald verlof) maar er hoeft dus geen premie pensioen afgedragen te worden. Er wordt door de werknemer geen pensioen opgebouwd.
- De werkgever betaalt de werknemer de uitkering gedeeltelijk of volledig door en krijgt dit terug van het UWV.

Bij alleen betaling van de uitkering van het UWV geeft u voor deze werknemer een lager uurloon op over de opgenomen dagen. Namelijk het uurloon dat daadwerkelijk is verloond. Hierbij geeft u wel altijd het aantal uren en dagen op zoals in de

arbeidsovereenkomst is opgenomen. Er wordt door de werknemer een lager pensioen opgebouwd (Uitbetaald loon WIEG-verlof / opgenomen WIEG-uren)

Indien u ervoor kiest het volledige loon door te betalen en u dus de uitkering van het UWV aanvult tot 100% dan wijzigt er dus niets. U geeft het gebruikelijk aantal uren en dagen door. In dit geval bouwt de werknemer volledig pensioen op.

Formule: Uitbetaald loon WIEG-verlof / opgenomen WIEG-uren).

Voorbeeld berekening bij 22,5 uur geboorteverlof

Stel: een werknemer heeft een standaard uurloon van € 18,00 en neemt 22,5 uur geboorteverlof op. Wettelijk geldt dan een loon van 70% van deze € 18,00 en dat is € 12,60 per uur. Hieronder ziet u de berekening bij:

- Alleen het wettelijke deel wordt door u doorbetaald (70%)
- U vult het loon aan tot 100%

	uurloon	Uren per week	Loon per week
Standaard	€ 18,00	37,5	€ 675,00
Vergoeding UWV (70%)	€ 12,60	22,5	€ 283,50

Werkgever betaalt alleen vergoeding UWV			
Opgenomen geboorteverlof	€ 12,60	22,5	€ 283,50
Loon gewerkte uren	€ 18,00	<u>15,0</u>	<u>€ 270,00</u>
Totaal		37,5	€ 553,50

Werkgever vult aan tot 100%			
Opgenomen geboorteverlof	€ 18,00	22,5	€ 405,00
Loon gewerkte uren	€ 18,00	<u>15,0</u>	<u>€ 270,00</u>
Totaal		37,5	€ 675,00

Loonopgave bij dit voorbeeld

Werkgever betaalt alleen de vergoeding UWV

04-01-2021 t/m 26-01-2021 uurloon € 18,00 dagen 17 uren 127,50
 27-01-2021 t/m 31-01-2021 uurloon € 12,60 dagen 03 uren 22,50

Werkgever vult aan tot 100% *

04-01-2021 t/m 26-01-2021 uurloon € 18,00 dagen 20 uren 150

*omdat het betaalde uurloon over het opgenomen geboorteverlof gelijk is aan het uurloon van de gewerkte uren, dienen de uren gesaldeerd te worden.

Wilt u meer weten over WIEG? Kijk dan op de [site](#) van de Rijksoverheid.

3. Rekenregels

3.1 Algemeen

Afkappen en afronden

Alle getallen worden afgerond op 2 decimalen, waarbij het derde cijfer achter de komma bepalend is voor het tweede cijfer. Uitzondering hierop zijn de premielonen die afgekapt worden op hele euro's (bij salaris van UTA/Overig personeel).

3.2 Collectief Pensioen

Doel opbouw van ouderdoms- en nabestaandenpensioen en premievrije voortzetting in verband met arbeidsongeschiktheid

Deelname	cao-personeel	ja
	UTA-personeel	ja
	Directeur (als UTA)	ja

Leeftijdgrenzen Vanaf 16 jaar tot AOW-leeftijd

Dispensatie nee

Premieperiode hele jaar

Premiegrondslag Pensioenuurloon minus franchise per uur

Rekenregels

1. Vaststellen pensioenuurloon

- **Overeengekomen uurloon**
Het pensioenuurloon is gelijk aan het uitbetaalde uurloon (exclusief 8% vakantiegeld).
Werkt de werknemer structureel meer dan 37,5 uur per week, dan moet het pensioenuurloon vastgesteld worden volgens de formule in § 2.4.
- **Overeengekomen vast salaris**
Het pensioenuurloon is gelijk aan het vast overeengekomen loon per 4-wekenperiode exclusief 8% vakantiegeld gedeeld door het aantal gewerkte uren. Bij een weekperiodiciteit wordt aantal gewerkte uren afgetopt op 37,5 uur en bij een 4-wekenloon op 150².
Bij een maandperiodiciteit moet het vaste maandloon en het aantal gewerkte uren omgerekend worden naar een 4-wekenloon (vermenigvuldigen met 12/13).

De premielonen worden afgekapt op hele euro's

Het pensioenuurloon is gemaximeerd. In 2021 is het maximum € 27,57.

² Bevat de 13e periode 5 weken dan is het maximum aantal uren in die periode 187,5.

2. Vaststellen pensioenpremie per uur

De pensioenpremie per uur is gelijk aan het pensioenuurloon verminderd met de franchise per uur (2021: € 7,74) vermenigvuldigd met het premiepercentage (2021: 30,10%).

De pensioenpremie per uur wordt normaal afgerond op 4 decimalen.

3. Vaststellen totale pensioenpremie per 4-wekenperiode

De pensioenpremie voor de hele periode is gelijk aan de afgeronde pensioenpremie per uur vermenigvuldigd met het totaal aantal uitbetaalde uren in de periode (met een maximum van 150 uur³)

Bijzonderheden

- vanaf de dag van het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd is geen premie meer verschuldigd
- vanaf het tweede ziektejaar wordt geen premie berekend over dat deel van het salaris dat betrekking heeft op de loondoorbetalingsverplichting wegens ziekte. De pensioenopbouw wordt dan premievrij voortgezet.
- wanneer een werknemer in het 2^e ziektejaar (gedeeltelijk) tegen loonwaarde werkt, dan moet dit apart worden opgegeven door middel van het formulier Aanvullende Loonopgave met de gewerkte dagen en uren, het volledige (100%) uurloon of salaris. Hierover wordt de gebruikelijke premie berekend (zie § 2.8).

3.3 Overbruggingspensioen

Het Overbruggingspensioen (de inkoopregeling) is komen te vervallen per 4 januari 2021. Hiervoor wordt geen premie meer in rekening gebracht per deze datum.

83-05-170102

³ Bevat de 13e periode 5 weken dan is het maximum aantal uren in die periode 187,5.