

Premietabel 2011

print deze pagina

Premies en premieloongrenzen voor de grafische fondsen per 1 januari 2011

Zie voor informatie over de premieberekening het **Handboek GBF**
(www.gbf.nl -> infobalie -> informatiemateriaal -> brochures werkgever)

fonds	totaal percentage door werkgever verschuldigd (1)	percentage werknemers- deel ⁽¹⁾	maximum premieloon per dag	
			(bij 261 dagen)	(bij 260 dagen)
ASF/gezondheidszorg	0,33	0,33	€ 188,88	€ 189,60
SGB	1,00	--	€ 188,88	€ 189,60
FWG				
- Grafimedia deelnemers	3,85	2,00	€ 305,08	€ 306,25
- Dagbladjournalisten vanaf 1950	3,50 ²⁾	1,40 ²⁾	€ 283,32	€ 284,40
- Dagbladjournalisten tot 1950	8,00 ²⁾	3,20 ²⁾	€ 283,32	€ 284,40
- Administratief personeel dagblad (APD)	3,85	2,00	€ 305,08	€ 306,25
- APD aanvullingskas			€ 305,08	
- geboortejr. vóór 1950				
- geboortejr. vanaf 1950	1,80 0,90	0,90 0,45		€ 306,25
PGB (standaardregeling)				
- premie	19,50 ³⁾	7,75 ³⁾	€ 188,88	€ 189,60
- dagfranchise ⁴⁾			€ 53,53	€ 53,74
- max. pensioengrondslag			€ 135,35	€ 135,86
- aanvulling partner- pensioen (vrijwillig)		1,50 ³⁾		

De hier vermelde pensioenpremie is de basispremie die voor de standaard PGB-regeling geldt. Afhankelijk van de pensioenverzekering kunnen andere premies en bedragen van toepassing zijn.

Aantal loondagen:

21,75 standaard per maand (bij 261 in een volledig jaar)⁵⁾

21,67 standaard per maand (bij 260 in een volledig jaar)⁵⁾

Werkgeverspremie ASF sub-fondsen

Niet elke werkgever is deze premie verschuldigd. Raadpleeg hiervoor de geldende cao's.

ASF sub-fonds	percentage	maximum premieloon
---------------	------------	--------------------

		per dag	
		(bij 261 dagen)	(bij 260 dagen)
Garantiefonds (ASF/GAR)	0,48	€ 188,88	€ 189,60
Rekening Opleiding en Arbeidsmarkt (ASF/OPL)	0,25	€ 188,88	€ 189,60
Rekening Opleiding en Arbeidsmarkt ZSO (ZSO/AO)	0,25	€ 188,88	€ 189,60
Rekening Vakbondsactiviteiten Grafimedia (ASF/VAK)	0,09	€ 188,88	€ 189,60
Rekening Vakbondsactiviteiten Dagbladjournalisten (DBJ/VAK)	0,06 ^{2) 6)}	€ 283,32	€ 284,40

Toelichting:

- 1) Tenzij anders is aangegeven wordt premie geheven over het werkelijk verdiende totale **brutoloon** inclusief alle toeslagen.
- 2) Over 12x het vaste fulltime brutomaandsalaris januari 2011 + inconveniententoeslag + managementtoeslag + vakantietoeslag. Premieheffing geschiedt voor zover deze in 2011 nog nodig is ter financiering van de regeling.
- 3) Over de pensioengrondslag, zijnde het brutoloon minus de franchise.
- 4) De dagfranchise is het jaarbedrag, gedeeld door het standaard aantal dagen van 261 danwel 260.
- 5) Per maand geldt een maximum aantal dagen van 21,75, per jaar is dat maximaal: 261.
Afhankelijk van het aantal loonbetalingen in een jaar kan een werkgever een afwijkend aantal loondagen hanteren. Bijvoorbeeld als de loonbetaling per 4 weken plaatsvindt. Er zijn dan 260 loondagen. In dat geval kunnen de bedragen uit de laatste kolom worden toegepast.
- 6) De premie van 0,06% bestaat in 2011 uit 0,04% t.b.v. de Vakbondsactiviteiten en 0,02% t.b.v. de Pensioenkamer in de Dagbladsector.

Spaarloonregeling:

Een werknemer mag slechts bij één werkgever deelnemen aan de spaarloonregeling en kan per jaar maximaal € 613 sparen. Om aan de spaarloonregeling te kunnen deelnemen moet aan de volgende twee voorwaarden worden voldaan: de werknemer is op 1 januari bij de werkgever in dienst én die werkgever past ten aanzien van die werknemer vanaf 1 januari de algemene heffingskorting toe.

Als een werknemer na de eerste dag van het kalenderjaar bij een werkgever in dienst treedt kan hij of zij dus niet gedurende dat jaar van de spaarloonregeling bij die werkgever gebruik maken. Hierop wordt een uitzondering gemaakt voor werknemers die een andere werkgever krijgen als gevolg van een fusie, een overname van een onderneming, een splitsing of een rechtsvormwijziging. Als hierbij sprake is van een voortzetting van de arbeidsvoorwaarden met alle rechten en plichten, kan de werknemer bij de nieuwe werkgever blijven deelnemen aan de spaarloonregeling, voor zover het maximum van € 613 per jaar nog niet is bereikt. Voorwaarde daarbij is dat de opvolgende werkgever kan aantonen dat de werknemer op 1 januari in dienst was van de opgevolgde werkgever en dat die werkgever de algemene heffingskorting toepaste op het loon van de werknemer.

Parallele dienstverbanden

Werknemers met twee of meer parallele dienstverbanden op 1 januari kunnen dus ook nog maar bij één werkgever van de spaarloonregeling gebruikmaken. Deelname is alleen mogelijk bij de werkgever die de algemene heffingskorting toepast.

Werkgevers die op 1 januari een werknemer in dienst hebben, maar ten aanzien van deze werknemer niet de algemene heffingskorting toepassen, worden verzocht aan ons op te geven om welke werknemer het gaat. Wij zullen er dan voor zorgen dat het loon van deze werknemer niet wordt meegerekend voor de maandelijkse premievoorschotheffing voor het SGB.

De werkgever is over het spaarloonbedrag een eindheffing van 25% aan de fiscus verschuldigd.

Levensloopspaarregeling:

Met de [levensloopregeling](#) kunnen werknemers sparen om in de toekomst een periode van onbetaald verlof te financieren. De levensloopregeling kan worden gebruikt voor elke vorm van verlof, zoals zorgverlof, sabbatical, ouderschapsverlof en educatief verlof. Het spaarsaldo mag ook worden gebruikt om eerder met pensioen te gaan.

Keuze spaarloon of levensloop

De werknemer kan jaarlijks kiezen aan welke regeling hij wil deelnemen: spaarloon of levensloop. Gelijktijdig in beide regelingen geld inleggen is niet mogelijk. De keuze hoeft niet vóór 1 januari te worden gemaakt; dit kan het hele jaar. Wie voor levensloop kiest ontvangt geen spaarloonbijdrage van de werkgever. De werkgever kan in dat geval de 1% spaarloonpremie (met een maximum van € 493) als brutoloon uitbetalen.

[Terug](#)