

---

Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid  
mede namens de bedrijfstakeigen regelingen in uw sector

---

# **PRIS Rekenwijzer 2015**

**cao-regelingen voor  
het Afbouwbedrijf**

**Geldig vanaf 29 december 2014**

## Inhoud

1	Inleiding.....	3
2	Werkwijze.....	4
2.1	Verzekerings- en deelnemingsplicht.....	4
2.2	Personeel.....	4
2.3	Premiedagen.....	4
2.4	Altijd fulltime loon.....	4
2.5	Week- en maandverloners.....	5
2.6	Loon voor de werknemersverzekeringen = cumulatief premieloon.....	5
2.7	Cumulatieve premielonen en bedragen.....	5
2.8	Correcties over voorgaande perioden.....	5
2.9	Premieberekening.....	5
3	Rekenregels.....	6
3.1	Algemeen.....	6
3.2	Aanvullingsfonds WW (AW).....	7
3.3	Collectieve ongevallenvoorziening (COV).....	8
3.4	Collectieve Verzekering Fysiotherapie (FY).....	9
3.5	Loonafhankelijke Pensioenregeling (LAP).....	10
3.6	Voorwaardelijke 55-regeling (VW-55).....	12
3.7	AV 55+.....	14
3.8	Opleiding & Ontwikkeling.....	16
3.9	Vakantiefonds (VF).....	17

## 1 Inleiding

De premies voor de cao-regelingen van het Afbouwbedrijf worden geadmistreerd met het Premie Rechten Informatie Systeem (PRIS). Dit systeem sluit aan bij een vierwekelijkse verloning. In deze rekenwijzer vindt u een toelichting op de werkwijze en de rekenregels per cao-regeling.

U ontvangt na afloop van iedere loonperiode formulieren van ons om de loonopgave te kunnen doen. U kunt loongegeven ook digitaal bij ons aanleveren. U geeft daarbij de aanwezige gegevens in uw loonadministratie aan ons door zonder tussenkomst van formulieren. Dit heeft meerdere voordelen:

1. het scheelt een hoop invulwerk voor u;
2. de verwerking door ons gaat een stuk sneller;
3. de kans op fouten wordt kleiner.

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 cao-regelingen van de afbouwsector worden uitgevoerd door A&O Services. Daarnaast int A&O Services de premies van de pensioenregeling van bpfBOUW.

Doordeweeks telefonisch bereikbaar van 8.15 tot 17.00 uur op nummer 070 – 3366 451.

info@ao-services.nl  
www.ao-services.nl

## 2 Werkwijze

Iedere werkgever in de bedrijfstak (of zijn gemachtigde) geeft aan het einde van een vierwekelijkse loonperiode de lonen op van de werknemers voor wie hij premieplichtig is. Hiervoor sturen wij formulieren toe waarop de bekende gegevens voorgedrukt zijn. Levert u digitaal aan, dan ontvangt u geen formulieren.

De periodiek aan te leveren gegevens zijn:

- het aantal premiedagen;
- het aantal PRIS-uren;
- het PRIS-uurloon;
- het eventueel vastloon met de periodiciteitscode;
- het cumulatief premieloon (voorheen bruto sv-loon);
- wijzigingen in de bij ons bekende gegevens.

Aan de hand van de loonopgave en de al bekende gegevens worden de premies voor alle cao-regelingen tegelijk vastgesteld en opgelegd. De werkgever ontvangt dan ook per periode één gespecificeerde factuur.

### 2.1 Verzekerings- en deelnemingsplicht

Onze administratie is gebaseerd op de Aan- en Afmelding Dienstbetrekking (AAD). Na ontvangst van uw melding wordt door ons de deelnemingsplicht voor de cao-regelingen bepaald. Meld de desbetreffende werknemer altijd tijdig af bij de beëindiging van een arbeidsverhouding door middel van een AAD.

### 2.2 Personeel

Uw personeel wordt voor de cao-regelingen onderverdeeld in twee categorieën:

1. werknemers die geen rechten opbouwen in het Vakantiefonds (bijvoorbeeld UTA-personeel, winkel-personeel). Voor deze categorie geeft u het vast loon op;
2. werknemers die wel rechten opbouwen in het Vakantiefonds. Voor deze categorie geeft u het PRIS-uurloon op.

### 2.3 Premiedagen

Premiedagen zijn de dagen waarover loon of uitkering is betaald. Dit is bij de vierwekelijkse loonperiode het aantal dagen dat in kolom 2 van de individuele loonstaat is vermeld.

Voor werknemers met een vast loon worden alleen de dagen opgegeven die binnen de periode vallen (maximaal 20). Voor deze werknemers kunnen de dagen niet worden overgenomen van de loonstaat. Als een jaar uit 53 weken bestaat, telt de laatste pris-periode 5 weken met maximaal 25 dagen. Wij hanteren hiervoor een aparte planning.

### 2.4 Altijd fulltime loon

Voor een juiste berekening van de pensioenpremie is het volgende van groot belang. Voor een cao-werknemer die parttime werkt, geeft u het fulltime uurloon op. In de rubriek Pris-uren geeft u aan hoeveel uren hij daadwerkelijk heeft gewerkt. Voor een UTA-werknemer die parttime werkt, geeft u het vastloon op fulltime basis (bij 150 uren) op. Bij Pris-uren vult u het daadwerkelijk aantal gewerkte uren in. Ook bij werknemers met verminderde productiviteit (bijvoorbeeld wegens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid) heeft u altijd het fulltime loon op. Vervolgens vermeldt u het aantal effectief gewerkte uren.

## 2.5 Week- en maandverloners

Als u per week of per maand verloont levert u toch 13 periodes aan. Wij rekenen voor de premieberekening het loon om naar vierwekelijkse periodes (max. 150 uur per periode).

## 2.6 Loon voor de werknemersverzekeringen = cumulatief premieloon

Enkele premies zijn gebaseerd op het premieloon, dat is vermeld in kolom 8 van de individuele loonstaat. Om te zorgen voor een juiste premie-afdracht, moet na afloop van iedere (deel)periode het cumulatief premieloon van iedere werknemer worden opgegeven.

Wanneer een werknemer van functie verandert en daardoor in een andere categorie terechtkomt, moet het cumulatief premieloon in de betreffende periode gescheiden per functie opgegeven worden. Op de PLO vult u dan eenmalig op twee regels het cumulatief premieloon in bij de bijbehorende functies.

## 2.7 Cumulatieve premielonen en bedragen

De premielonen van alle individuele werknemers worden vanaf het begin van het premiejaar iedere periode opgeteld. Daarna wordt bepaald wat in de vorige premienota aan premielonen is berekend. Bijvoorbeeld:

totaal premieloon t/m periode09 -/- premieloon t/m periode08 = premieloon periode09 x premiepercentage = premie periode09

Geeft u echter alleen die werknemers op waarvoor de correctie geldt. De overige werknemers kunt u voor de correctie buiten beschouwing laten.

## 2.8 Correcties over voorgaande periodes

Het is mogelijk dat op een eerdere opgave verkeerde gegevens zijn vermeld. Deze corrigeert u met het opgeven van de juiste gegevens op het Mutatieformulier Periodieke Loonopgave. Wij verwerken correcties op een eerdere opgave in de premieberekening voor de eerstvolgende periode. Correcties leiden dus niet tot een herziene premienota over de betreffende periode maar worden verrekend.

Geef bij een correctie altijd de gehele periode op. Wanneer de periodes bijvoorbeeld in 4 delen zijn gesplitst en er maar 1 deel wijzigt moet u toch alle 4 de delen opgeven.

Als u een correctie wilt doorgeven, vult u de volgende gegevens in op het mutatieformulier:

1. aansluitingsnummer werkgever;
2. naam werkgever;
3. nummer van de betreffende periode;
4. naam betrokken werknemer(s);
5. Burgerservicenummers van de betrokken werknemers;
6. PRIS-uurloon/vast loon;
7. evt. periodiciteitscode;
8. premiedagen;
9. PRIS-uren;
10. cumulatief premieloon;
11. handtekening werkgever.

De werknemer moet het mutatieformulier mede ondertekenen als de volgende voorwaarden gelden:

1. de wijziging heeft betrekking op een periode van meer dan acht weken geleden, én
2. de vakantierechten van de betrokken werknemer worden door de wijziging verlaagd.

## 2.9 Premieberekening

Alle premies en rechten worden iedere periode exact berekend op basis van de loonopgave. Als premiegrondslag wordt het vast loon/uurloon, pensioenjaarloon of een vaste premie per uur/dag of het premieloon gehanteerd, afhankelijk van de regeling.

Met de rekenregels berekenen wij de premielonen per regeling per werknemer. Vervolgens worden per werkgever de individuele premielonen per regeling opgeteld en vermenigvuldigd met het bijbehorende premiepercentage. Het resultaat is een totaalpremie per regeling. Deze berekeningswijze geldt niet voor VF, LAP, VW 55- en regelingen met een vaste premie per dag. Bij deze regelingen wordt de premie per werknemer berekend en vervolgens per regeling bij elkaar opgeteld.

De som van de totaalpremies van alle regelingen is het uiteindelijke notabedrag.

## 3 Rekenregels

### 3.1 Algemeen

Deze Rekenwijzer is ingedeeld naar de fondsen die van toepassing kunnen zijn. U begint telkens linksboven. In de kantlijn staan vragen. In de hokjes van het schema staan de mogelijke antwoorden. U volgt afhankelijk van het antwoord de 'ja-of nee-pijl'. Uiteindelijk komt u uit in een kader waarin beschreven staat met welke variabelen (premiepercentage, maximum premiedagloon, etc.) u moet rekenen. Onder de variabelen staat de rekenregel. Met de rekenregel kunt u de premiehoogte bepalen.

#### **Afkappen en afronden**

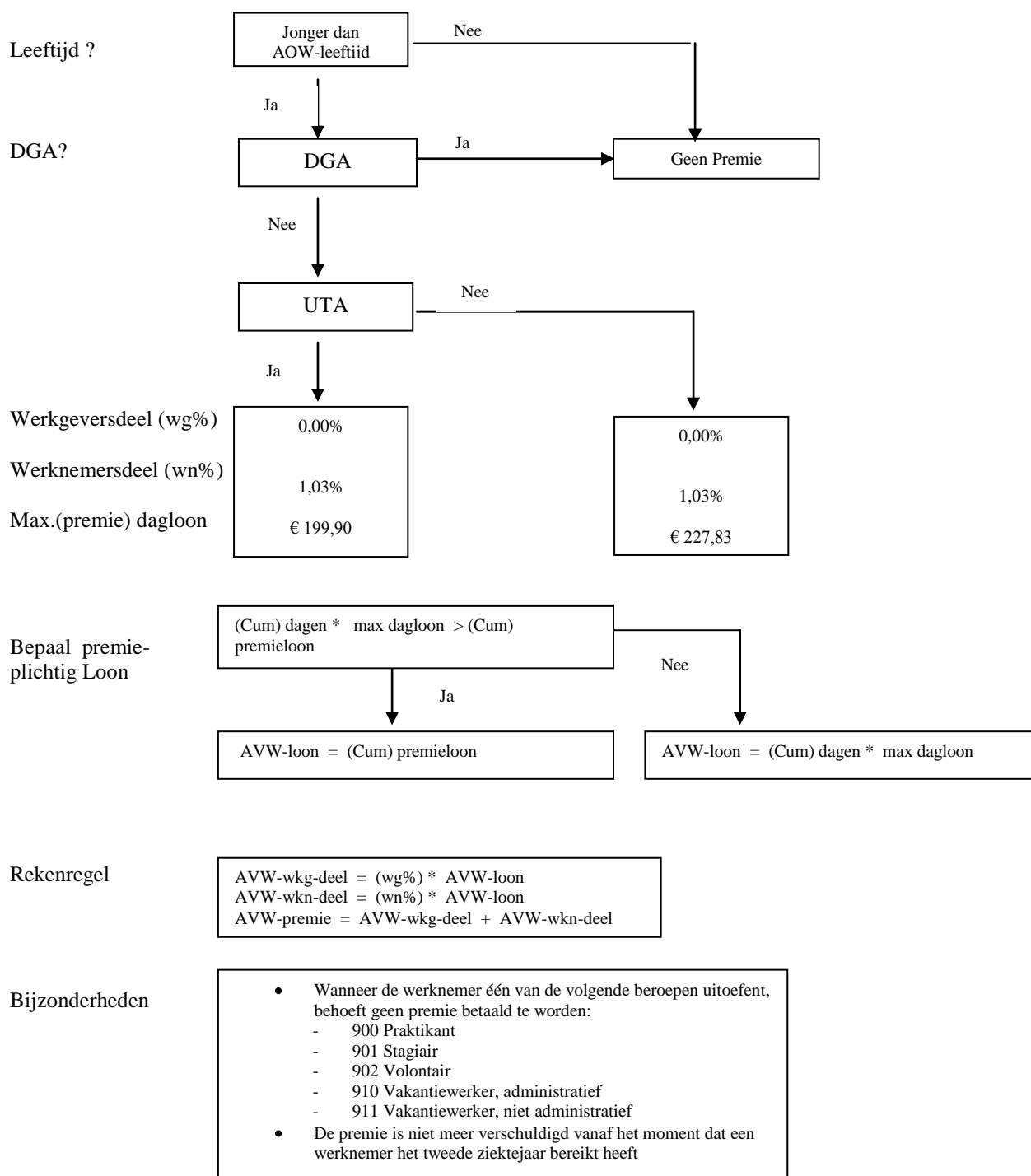
In de regel worden alle getallen afgerond op 2 decimalen, waarbij het derde cijfer achter de komma bepalend is voor het tweede cijfer. Uitzondering hierop zijn de premielonen en de RF grondslag, die per regeling afgekapt worden op hele euro's.

Andere uitzonderingen zijn expliciet vermeld bij de rekenregels per regeling.

#### **Deelperiode**

Berekeningen die gebaseerd zijn op het cumulatief premieloon worden per deelperiode (loonregel) uitgevoerd.

### 3.2 Aanvullingsfonds WW (AW)



### 3.3 Collectieve ongevallenvoorziening (COV)

Dagpremie

€ 0,14

Gewerkte dagen

Rekenregel

COV-premie = Loon dagen \* dagpremie

Bijzonderheden

Premie is niet meer verschuldigd 46 weken of 230 dagen na de eerste arbeidsongeschiktheidsdag, voor de rest van de ziekteperiode

Wanneer de werknemer één van de volgende beroepen uitoefent, heeft geen premie betaald te worden:

- 900 Praktikant
- 901 Stagiair
- 902 Volontair
- 910 Vakantiewerker, administratief
- 911 Vakantiewerker, niet administratief



### 3.4 Collectieve Verzekering Fysiotherapie (FY)

Dagpremie

€ 0,12

Gewerkte dagen

Rekenregel

FY-premie = Loon dagen \* dagpremie

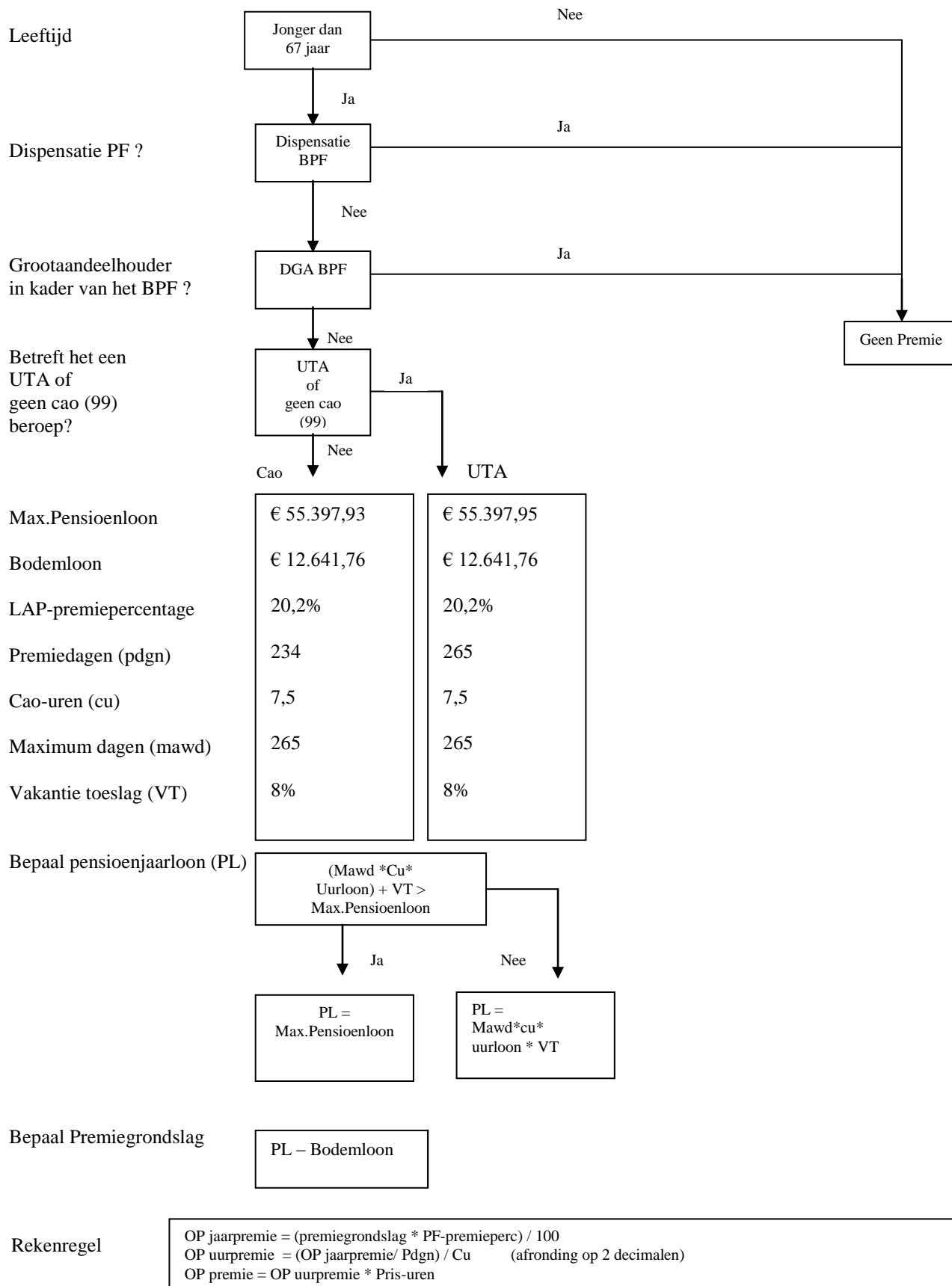
Bijzonderheden

Premie is niet meer verschuldigd 46 weken of 230 dagen na de eerste arbeidsongeschiktheidsdag, voor de rest van de ziekteperiode

Wanneer de werknemer één van de volgende beroepen uitoefent, heeft geen premie betaald te worden:

- 900 Praktikant
- 901 Stagiair
- 902 Volontair
- 910 Vakantiewerker, administratief
- 911 Vakantiewerker, niet administratief

### 3.5 Loonafhankelijke Pensioenregeling (LAP)



## Bijzonderheden

- Indien op de opgave afwijkend PF-uurloon is opgegeven wordt dit uurloon gebruikt voor de premieberekening
- Voor de berekening van het pensioenuurloon voor UTA wordt het berekend vast uurloon gehanteerd. Het vastuurloon voor deze werknemers wordt als volgt bepaald:

Indien periodiciteitscode = W (weekloon)

$(\text{weekloon} / 5 \text{ dagen}) / 7,5 \text{ werkuren per dag} = \text{vast uurloon (afgerond op 2 decimalen)}$

Indien periodiciteitscode = V (vierwekenloon)

$(\text{vierwekenloon} / 20 \text{ dagen}) / 7,5 \text{ werkuren per dag} = \text{vast uurloon (afgerond op 2 decimalen)}$

Indien periodiciteitscode = M (maand)

$((\text{maandloon} \times 12) / 13) / 20) / 7,5 \text{ werkuren per dag} = \text{vastuurloon (afgerond op 2 decimalen)}$

- Het grensbedrag werknemersbijdrage is € 13.448,91

Premie over deel boven grensbedrag

	werkgeversaandeel	werknemersaandeel
Cao personeel	20,2%	5,4136%
UTA personeel	20,2%	6,4438%
Geen cao	20,2%	6,4438%

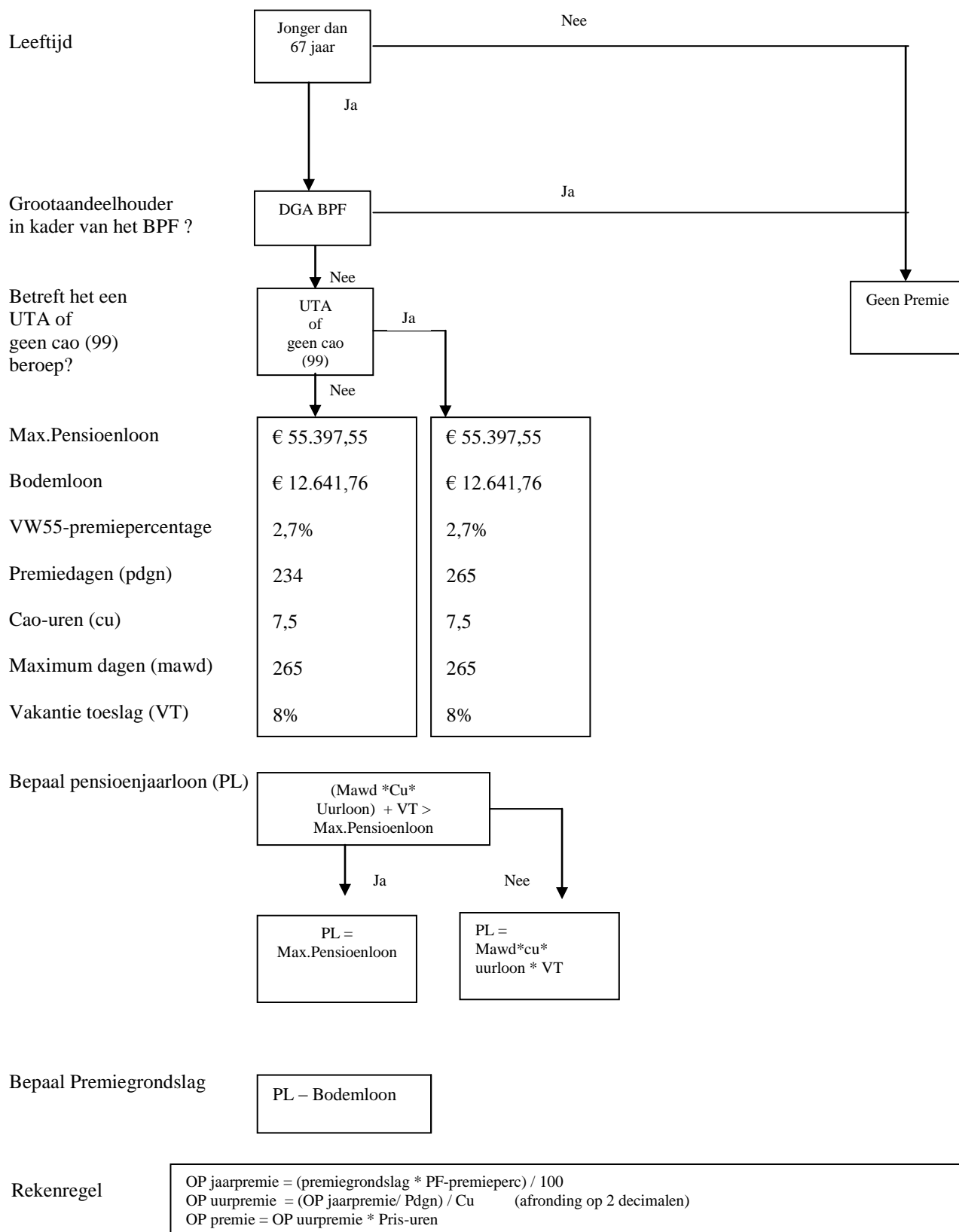
- Wanneer de premiegrondslag na aftrek van het Bodemloon negatief is rekent u met een premiegrondslag van € 0,00

Wanneer de werknemer één van de volgende beroepen uitoefent, hoeft geen premie betaald te worden:

- 900 Praktikant
- 901 Stagiair
- 902 Volontair
- 910 Vakantiewerker, administratief
- 911 Vakantiewerker, niet administratief

Over de vakantietoelage (VT) dient ook pensioenpremie berekend te worden.

### 3.6 Voorwaardelijke 55-regeling (VW-55)



## Bijzonderheden

- Indien op de opgave afwijkend PF-uurloon is opgegeven wordt dit uurloon gebruikt voor de premieberekening
- Voor de berekening van het pensioenuurloon voor UTA wordt het berekend vast uurloon gehanteerd. Het vastuurloon voor deze werknemers wordt als volgt bepaald:

Indien periodiciteitscode = W (weekloon)

$(\text{weekloon} / 5 \text{ dagen}) / 7,5 \text{ werkuren per dag} = \text{vast uurloon (afgerond op 2 decimalen)}$

Indien periodiciteitscode = V (vierwekenloon)

$(\text{vierwekenloon} / 20 \text{ dagen}) / 7,5 \text{ werkuren per dag} = \text{vast uurloon (afgerond op 2 decimalen)}$

Indien periodiciteitscode = M (maand)

$((\text{maandloon} \times 12) / 13) / 20) / 7,5 \text{ werkuren per dag} = \text{vastuurloon (afgerond op 2 decimalen)}$

- Het grensbedrag werknemersbijdrage is € 13.448,91  
Premie over deel boven grensbedrag

	werkgeversaandeel	werknemersaandeel
Cao personeel	2,7%	0,7236%
UTA personeel	2,7%	0,8613%
Geen cao	2,7%	0,8613%

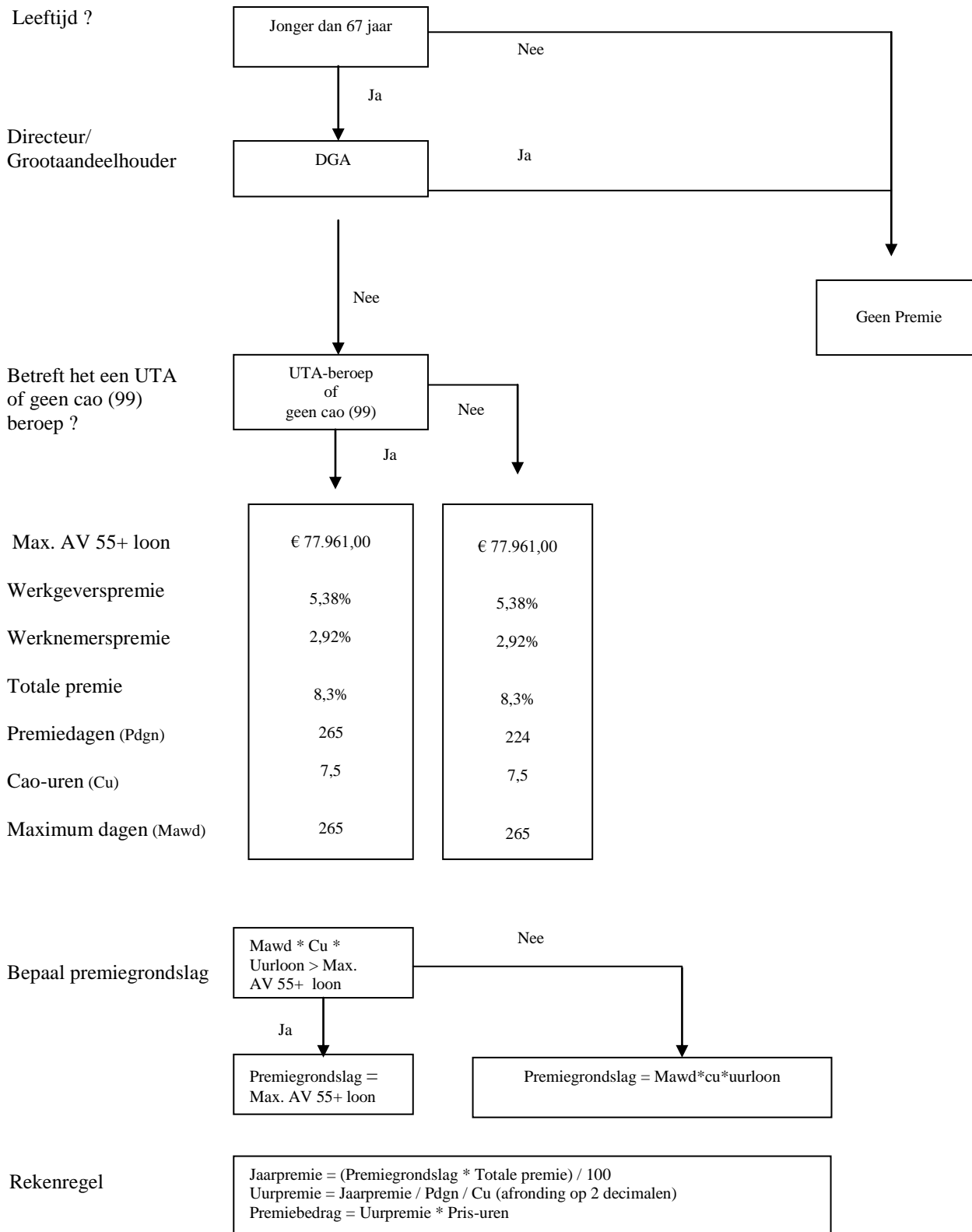
- Wanneer de premiegrondslag na aftrek van het Bodemloon negatief is rekent u met een premiegrondslag van € 0,00

Wanneer de werknemer één van de volgende beroepen uitoefent, behoeft geen premie betaald te worden:

- 900 Praktikant
- 901 Stagiair
- 902 Volontair
- 910 Vakantiewerker, administratief
- 911 Vakantiewerker, niet administratief

Over de vakantietoelage (VT) dient ook pensioenpremie berekend te worden.

### 3.7 AV 55 -



## Bijzonderheden

- Wanneer de werknemer niet onder de cao voor het Stukadoors-, Afbouw-, Terrazzo en Vloerenbedrijf valt, maar een beroep als directeur uitoefent in een werkkring die verwant is aan deze cao, betaalt u op normale wijze AV 55+ premie.
- Max. AV 55+ loon = max. dagloon UTA \* 1,5 \* 265 dagen.
- Voor de berekening van het pensioenuurloon voor UTA wordt het berekend vast uurloon gehanteerd. Het vastuurloon voor deze werknemers wordt als volgt bepaald:

Indien periodiciteitscode = W (weekloon)

$(\text{weekloon} / 5 \text{ dagen}) / 7,5 \text{ werkuren per dag} = \text{vast uurloon (afgerond op 2 decimalen)}$

Indien periodiciteitscode = V (vierwekenloon)

$(\text{vierwekenloon} / 20 \text{ dagen}) / 7,5 \text{ werkuren per dag} = \text{vast uurloon (afgerond op 2 decimalen)}$

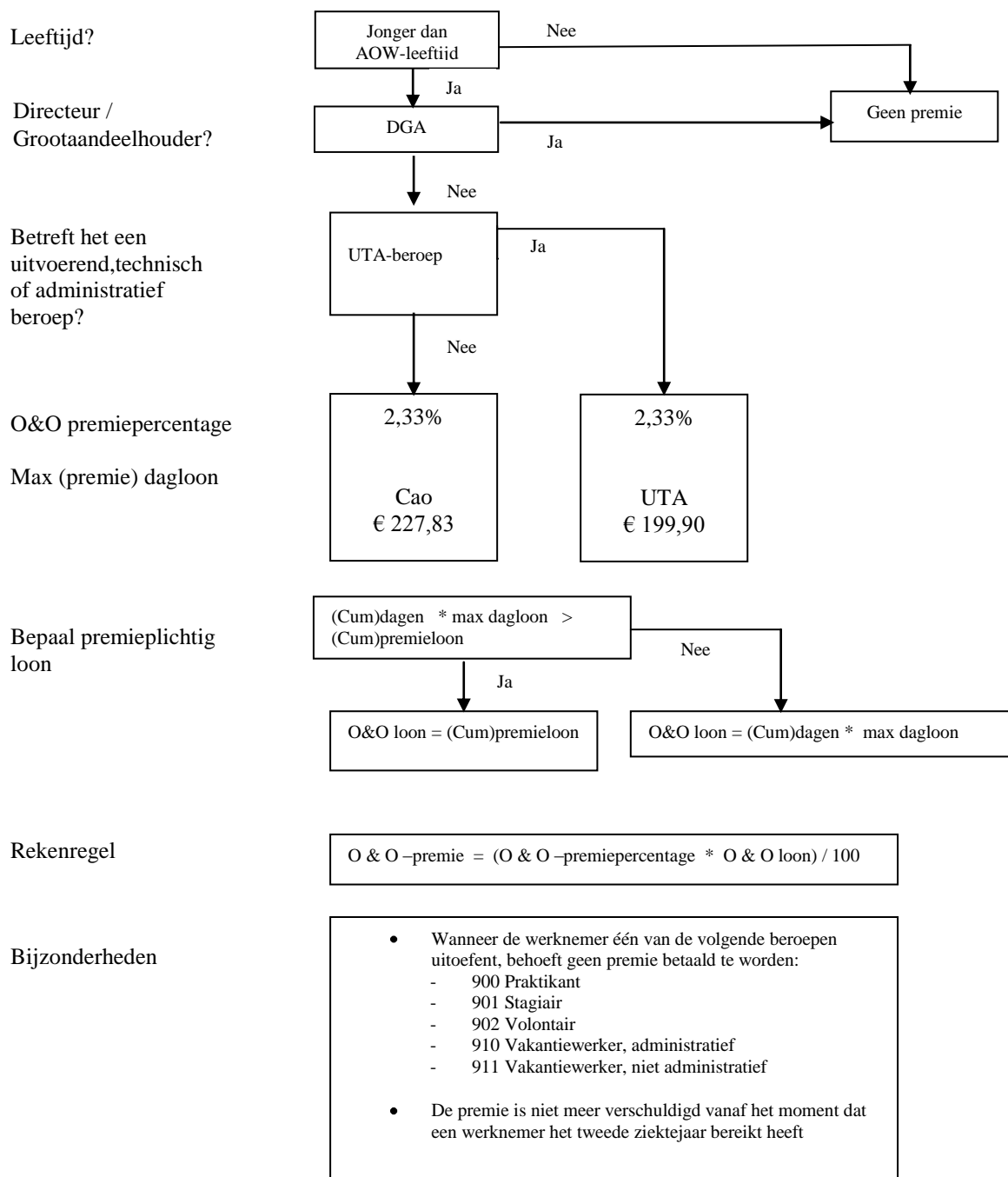
Indien periodiciteitscode = M (maand)

$((\text{maandloon} \times 12) / 13) / 20) / 7,5 \text{ werkuren per dag} = \text{vast loon per dag (afgerond op 2 decimalen)}$

- Wanneer de werknemer één van de volgende beroepen uitoefent, behoeft geen premie betaald te worden:
  - 900 Praktikant
  - 901 Stagiair
  - 902 Volontair
  - 910 Vakantiewerker, administratief
  - 911 Vakantiewerker, niet administratief

\* De premie is niet meer verschuldigd vanaf het moment dat een werknemer het tweede ziektejaar bereikt heeft

### 3.8 Opleiding & Ontwikkeling





### 3.9 Vakantiefonds (VF)

Betreft het een uitvoerend, technisch of administratief beroep ?

Leeftijd ?

Aantal dagen leerplicht

Vakantiefonds premiepercentage

Verlaagd Vakantiefonds premiepercentage

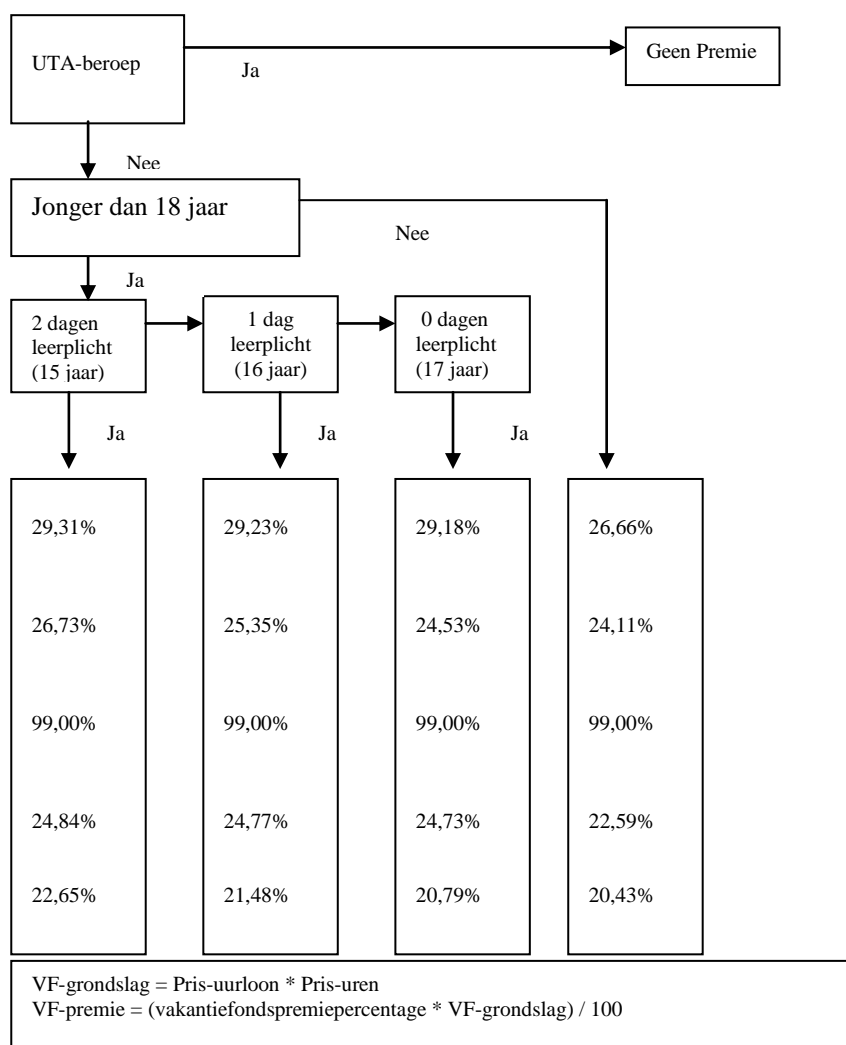
Belastbare waarde VF

Vakantiefonds waardepercentage

Verlaagd vakantiefonds waardepercentage

Rekenregel

Bijzonderheden



- Tussentijdse berekeningen worden op 4 decimalen afgerond. Het premiebedrag wordt op 2 decimalen afgerond
- Indien op de opgave een afwijkend VF-uurloon is opgegeven, wordt dit uurloon gehanteerd voor de berekening
- Door de belastbare waarde te vermenigvuldigen met de grondslag bepaalt u het belastbare bedrag van de vakantiefondswaarde
- Wanneer u de vakantiefondswaardepercentage vermenigvuldigt met de grondslag, resulteert dit in het bedrag dat de werknemer over de aangeleverde periode op zijn rechtenoverzicht vermeld krijgt
- Het verlaagd vakantiefondspercentage is het percentage dat gehanteerd wordt na 26 weken arbeidsongeschiktheid. Het toepassen van het verlaagd vakantiefondspercentage kan pas plaatsvinden wanneer een ziekmelding van de 130e ziekte dag is ontvangen
- Het verschil tussen het vakantiefonds waardepercentage en het vakantiefonds premiepercentage is voor 2015 vastgesteld op 18%
- Wanneer de werknemer één van de volgende beroepen uitoefent, hoeft geen premie betaald te worden:
  - 900 Praktikant
  - 901 Stagiair
  - 902 Volontair
  - 910 Vakantiewerker, administratief
  - 911 Vakantiewerker, niet administratief
- De premie is niet meer verschuldigd 46 weken of 230 dagen na de eerste arbeidsongeschiktheidsdag en 46 weken of 230 dagen na het bereiken van het tweede ziektejaar
- Vanaf de dag van de verjaardag (16, 17 of 18 jaar) dient het bijbehorende percentage te worden toegepast

