

Premietabel 2008**Premies en premieloongrenzen**

voor de grafische fondsen per 1 januari 2008

fonds	totaal percentages door werkgever verschuldigd	percentages werknemersdeel	premieloongrenzen per dag
ASF/gezondheidszorg	0,35 ¹⁾	0,35 ¹⁾	€ 177,03
SGB	1,05 ¹⁾	n.v.t.	€ 168,60
FWG			
- grafimedia deelnemers	5,00 ¹⁾	2,50 ²⁾	€ 265,55
- dagbladjournalisten vanaf 1950	3,50 ⁵⁾	1,40 ⁵⁾	€ 265,55
- dagbladjournalisten tot 1950	8,00 ⁵⁾	3,20 ⁵⁾	€ 265,55
- administratief personeel dagblad (APD)	5,00 ¹⁾	2,50 ²⁾	€ 265,55
- APD aanvullingskas			
- geboortejr. vóór 1950	1,8 ¹⁾	0,9 ²⁾	
- geboortejr. vanaf 1950	0,9 ¹⁾	0,45 ²⁾	
PGB	17,00 ³⁾	6,50 ³⁾	€ 177,03
- dagfranchise			€ 50,51 ⁴⁾
- jaarfranchise			€ 13.234,-
- max. pensioengrondslag			€ 126,52
- aanvulling partnerpensioen (vrijwillig)		1,50 ³⁾	

Alleen van toepassing voor de bedrijven die tot het PCM Uitgevers concern behoren:

PGB-PCM	27,00 ⁶⁾	9,50 ⁶⁾	
- dagfranchise			€ 70,03
- jaarfranchise			€ 18.348,- ⁷⁾
- max. pensioengrondslag			geen

Aantal loondagen:
maandsalarissen: 262

week(periode)salarissen: 260 of 265

Werkgeverspremie ASF

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

fonds	percentages	premieloongrenzen per dag
Garantiefonds (ASF/GAR)	0,80 ¹⁾	€ 177,03
Rekening Opleiding en Arbeidsmarkt (ASF/OPL)	0,26 ¹⁾	€ 177,03
Rekening Opleiding en Arbeidsmarkt ZSO (ZSO/AO)	0,26 ¹⁾	€ 177,03
Rekening Vakbondsactiviteiten (ASF/VAK)	0,10 ¹⁾	€ 177,03
Fonds Zorgverlof (ASF/ZV)	0,00 ¹⁾	€ 177,03
Rekening Vakbondsactiviteiten Dagbladjournalisten (DBJ/VAK) en Rekening Pensioenkamer ⁸⁾	0,07 ⁸⁾	€ 265,55
Rekening Arboconvenant Uitgeverijbedrijf (DBJ/ARB)	0,00 ⁵⁾	€ 265,55

1) over het loon in de zin van de Wet financiering sociale verzekeringen (ook wel genoemd loon sociale verzekeringen of brutoloon sv)

2) over brutoloon (onder brutoloon wordt hier verstaan het brutoloon na aftrek van eventueel op het loon van de werknemer ingehouden bedragen aan extra spaarloon en premie voor de Anw-Plus Verzekering)

3) over pensioengrondslag

4) De dagfranchise wordt vastgesteld op basis van het aantal loondagen in het premiebetalingstijdvak (kalenderjaar). Het kalenderjaar 2008 telt 262 loondagen. De dagfranchise voor 2008 is dus $€ 13.234 : 262 = € 50,51$. Afhankelijk van het aantal loonbetalingen in een jaar kan een werkgever met een afwijkend aantal loondagen worden geconfronteerd. In dat geval kan de werkgever in het kader van de premie-inhouding op het loon van de werknemer een afwijkende dagfranchise hanteren, namelijk de jaarfranchise gedeeld door het aantal loondagen in de onderneming. De nota's die de werkgever van de GBF ontvangt, zullen echter gebaseerd blijven op de vastgestelde dagfranchise van € 50,51.

5) over $12 \times (\text{vaste fulltime brutomaandsalaris januari 2008} + \text{inconveniëntentoeslagen} + \text{managementtoeslag}) \times 1,08$. Voor parttimers wordt dit loon gecorrigeerd door middel van het gemiddelde parttimepercentage over 2008. Voor werknemers die niet het gehele jaar in dienst zijn, dient dit fulltime jaarloon te worden gerelateerd aan het totale aantal loondagen, vallende binnen het dienstverband.

6) De basispremie over de pensioengrondslag is tijdelijk verhoogd in verband met de premie voor het Herstelplan (8%).

7) De jaarfranchise zal de komende jaren niet worden verhoogd tot het niveau van het wettelijk minimumloon is bereikt (in 2008 € 17.301,60). De jaarfranchise voor werknemers in dienst van Bohn Stafleu van Loghum B.V. is gelijk aan het wettelijk minimumloon.

8) De premie van 0,07% bestaat in 2008 uit 0,04% t.b.v. de Vakbondsactiviteiten en 0,03% t.b.v. de Pensioenkamer in de Dagbladsector.

Spaarloonregeling:

Een werknemer mag slechts bij één werkgever deelnemen aan de spaarloonregeling en

kan maximaal € 613 geblokkeerd 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 parallelle 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, wordt 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 premievoorschotgeving 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 1,05% (met een maximum van € 464) als brutoloon uitbetalen.

[Terug](#)