

## Specificatie SV/BTER premies (UTA-CAO) 1 januari 2013

		Werkgever		Werknemer		Totaal	
Zorgverzekeringswet	a)	7,75	%	0,00		7,75	%
Werkloosheid							
- Wachtgeldverzekering (Wa) lang	b)	3,27	%	0,00	%	3,27	%
- Wachtgeldverzekering (Wa) kort	b)	10,69	%	0,00	%	10,69	%
- Werkloosheidsverzekering (AWF)	c)	1,70	%	0,00	%	1,70	%
- Aanvullingsfonds WW (SAB)	d)	0,24	%	0,24	%	0,48	%
Arbeidsongeschiktheid	e)						
- WAO/WIA Basispremie		4,65	%	0,00	%	4,65	%
- WAO uniforme premie		0,00	%	0,00	%	0,00	%
- WGA Gediff. premie incl. rentehobbel		1,105	% (- 0,5525)	0,5525	%	1,105	%
- Ziekteverzuimverzekering		3,00	%	0,00	%	3,00	%
Pensioenfonds (Bpf)	f)						
- pensioenpremie		12,7662	%	9,8338	%	22,60	%
- premie aanvullingsregeling 55-		1,5816	%	1,2184	%	2,80	%
- premie aanvullingsregeling 55+		0,60	%	0,60	%	1,20	%
- premie aanvullingsregeling 55+ excedent-regeling		0,00	%	0,00	%	0,00	%
- premie arbeidsongeschiktheidpensioen		0,075	%	0,075	%	0,15	%
O&O-fonds (O&O)	g)	0,752	%	0,20	%	0,952	%
Reservering wettig verzuim (WAZ)		1,00	%	0,00	%	1,00	%
OR Heffing (indien van toepassing)	h)	0,00	%	0,00	%	0,00	%

### Maximum premiedaglonen met ingang van 1 januari 2013

Maximale premie-inkomensgrens Zorgverzekering per dag	€ 195,58
Maximale premie-inkomensgrens werknemersverzekeringen per dag	€ 195,58
Franchise WW/Awf	€ 0,00

Nadrukkelijk wijzen wij erop dat het voorbeeldberekeningen betreft. Een aantal kostencomponenten zijn immers alleen per individueel bedrijf vast te stellen. Gedoeld wordt hier op de componenten: WGA premie, premie tweede ziektejaar, voorziening wettig verzuim, ziekte dagen, belasting- en premievrije onkostenvergoedingen, vergoedingen voor het privé-gebruik van een auto van de zaak door de werknemer, telefoonvergoedingen en representatiekosten. Ook dient rekening te worden gehouden met eventuele afspraken over een 13e maand, Kerstgratificatie etc. Elk bedrijf dient met deze zaken rekening te houden als het de salariskosten van de individuele werknemer wil berekenen.

#### Zorgverzekeringswet (a)

De maximale premie inkomensgrens is vastgesteld op € 50.853,00 per jaar. De werkgever is de inkomensafhankelijke premie verschuldigd over het loon voor Loonheffing en SV-premies.

#### Wachtgeldfonds/Sectorpremie 03 bouw (b)

De wachtgeldpremie wordt volledig door werkgevers betaald. Voor het wachtgeldfonds geldt geen franchise.

De premie bouwnijverheid voor het sectorfonds is als volgt vastgesteld:

Vast dienstverband/arbeidsovereenkomsten langer dan 1 jaar: 3,27 % (inclusief 0,5 % opslag voor kinderopvang).

Kort dienstverbanden/arbeidsovereenkomsten korter dan 1 jaar: 10,69% (inclusief 0,5 % opslag voor kinderopvang).

In de voorbeeldberekening hebben wij vanwege de kredietcrisis (meer tijdelijke contracten) een gemiddeld percentage opgenomen, t.w. **6,98%**.

#### Werkloosheidsverzekering (c)

Per 1 januari 2013 is de Wet uniformering loonbegrip in werking getreden. Hierdoor is de franchise WW/Awf afgeschaft en de premie aangepast.

#### Aanvullingsfonds WW (d)

De premie is met ingang van 1 januari 2013 vastgesteld op 0,39%. Werkgever en werknemer betalen ieder 50% van de premie, t.w. 01950%.

#### Arbeidongeschiktheid (e)

De premie bestaat uit een basispremie WAO/WIA van 4,65 %. De uniforme premie WAO is vastgesteld op 0,00%. Werkgevers betalen naast de WAO/WIA-premie ook een gedifferentieerde WGA-premie. De gedifferentieerde WGA-premie bedraagt voor grote werkgevers minimaal 0,13 % en maximaal 2,08 %. Ook de kleine werkgevers (gemiddelde loonsom kleiner dan € 757.500,-) betalen een gedifferentieerde premie, met een minimum van 0,47 % en een maximum van 1,56 %. Uit praktische overwegingen is in de voorbeeldberekeningen het rekenkundig gemiddelde van de minimum- en maximumpremie van grote werkgevers gehanteerd: 1,105 % (0,13 + 2,08 : 2). Rentehobbel is per 1-1-2013 afgeschaft.

In de Wet Financiering Sociale Verzekeringen (WFSV) is vastgelegd dat de helft van de gedifferentieerde WGA-premie voor rekening van de werknemer is. De gemiddelde premie 2013 bedraagt 1,105 %: werkgever en werknemer ieder 0,5255 %. De werknemersbijdrage moet ingehouden worden op het nettoloon. Vanaf 1 januari 2004 is de loondoorbetaling verplichting bij ziekte twee jaar. Een gemiddelde verzekeringspremie (3%) is in het model opgenomen. Voor elke onderneming is deze premie echter verschillend.

### Pensioenfonds (f)

De pensioenpremie en de premie aanvullingsregeling 55- wordt berekend over het vast overeengekomen loon (pensioengrondslag) verminderd met het bodemloon. Het bodemloon werkgever en werknemer bedraagt voor 2013 € 13.226,91. Het maximumloon waarover pensioenpremie is verschuldigd, onder aftrek van het bodemloon, is vastgesteld op € 55.348,13 (incl. VT). De premie aanvullingsregeling 55+ wordt ook berekend over maximaal € 55.348,13 zonder aftrek van het bodemloon.

Indien het max. pensioenloon hoger is dan € 55.348,13 maar lager dan € 84.421,78 is de premie excedentregeling over het volledige pensioenloon (geen bodemloon) 0,0 %

**Let op:** pensioengrondslag = vast overeengekomen loon + vakantietoeslag (8 % van vol)

Er moet over het jaar 2012 over 261 dagen per kalenderjaar pensioenpremie worden afgedragen. De in te houden pensioenpremie blijft iedere betalingsperiode hetzelfde ongeacht het aantal gewerkte uren. Over de 18 dagen Tijdsparafonds (opname onbetaald) moet wel pensioenpremie worden afgedragen. Neemt een werknemer meer dan 18 dagen onbetaald verlof op dat hoeft er over deze dagen geen pensioenpremie te worden afgedragen (max. afdracht over 18 dagen onbetaald verlof TSF).

Berekeningsformule:

$$\frac{\text{vast overeengekomen uurloon (premieloon)} \times 8 \times 261 \times 8\% + 13^{\text{e}} \text{ maand/eindejaarsuitkering} - \text{bodemloon} \times \text{premie}}{12 \text{ of } 13 \text{ of } 52}$$

Arbeidongeschiktheidpensioen-AP: Vanaf 1 januari 2013 is de premie vastgesteld op 0,15 %.

### O&O-fonds/Scholingsfonds (g)

De O&O-fondspremie wordt geheven over het vast overeengekomen loon. De premie wordt over alle SV-dagen 2013 t.w. 261 berekend. De werknemersbijdrage Scholingsfonds (0,2%) moet op het nettoloon worden ingehouden (geen deelnemer 55+ regel art.11a).

Berekeningsformule:  $\frac{\text{vast overeengekomen uurloon} \times 8 \times 261 \times \text{premie}}{12 \text{ of } 13 \text{ of } 52 \text{ (loonperiode)}}$

### Heffing ondernemingsraden (j)

De Sociaal-Economische Raad (SER) is van mening dat het systeem van gesubsidieerde scholing niet meer effectief is. Het draagvlak is de afgelopen jaren afgenomen. Om die reden wordt de WOR-heffing met ingang van 1 januari 2013 afgeschaft.

### DOOR TE BEREKENEN DAGEN

De loonkosten per gewerkt uur worden berekend door de loonkosten per week te delen door de omrekeningsfactor. In de voorbeeldberekening loonkosten is uitgegaan van 203 productieve dagen. De omrekeningsfactor is met ingang van 1 januari 2013 derhalve als volgt opgebouwd:

Aantal werkdagen 2013		261
Af: vakantie- en snipperdagen	25	
Af roostervrije dagen	15	
Af: doordeweekse feestdagen	5	
Af: kort doorbetaald verzuim	3	
Af: scholingsdagen ingevolge artikel 29 UTA-CAO	2 *)	
Af: ziekteverzuim 3% van 261 dagen	<u>8 (afgerond)</u>	
		<u>58</u>
Resteert:		203
		=====

\*) Ingevolge artikel 29 van de UTA-CAO zal elke werkgever een aantal scholingsdagen aanwenden gelijk aan tweemaal het aantal werknemers dat valt onder de werkingssfeer van de UTA-CAO. Gemiddeld hebben wij 2 dagen opgenomen in bovenvermeld overzicht.

De loonkosten per uur worden gevonden door de loonkosten per jaar te delen door 1.616 uur. Deze uren komen overeen met 202 werkelijk door te belasten werkdagen, waarbij rekening is gehouden met vakantie- en snipperdagen, feestdagen, scholingsdagen en de volgens de CAO voor de Bouwnijverheid 2011 afgesproken 15 roostervrije dagen over 2011. Ook is bij de loonkosten per uur rekening gehouden met 3% kosten voor het ziekteverzuim van het UTA-personeel.