

## H7 P7.2

**KOEPELREGLEMENT MEERKEUZESYSTEEM  
ARBEIDSVORWAARDEN COLORIET**
**Doel**

Het Koepelreglement Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden Coloriet is de invulling van het Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden zoals dit is opgenomen in de CAO-VVT en Ondernemingsovereenkomst van Coloriet.

**Van toepassing**

Het Koepelreglement Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden Coloriet is bestemd voor alle medewerkers van Coloriet, die een arbeidsovereenkomst hebben waarop de CAO VVT van toepassing is en van wie de proeftijd is verstreken.

**Dit document hangt samen met de volgende documenten:**

- Deelname vergoeding kosten bewegen
- Deelname vergoeding aanschaf pc, laptop, tablet
- Deelname vergoeding kosten lidmaatschap beroepsvereniging
- Deelname vergoeding kosten lidmaatschap vakbond
- Deelname reiskosten regeling
- Deelname koop extra vakantiedagen
- Deelname verkoop vakantiedagen
- Aanvulling arbeidsovereenkomst

Locatie documenten: intranet bedrijfsvoering/personeelsadministratie/formulieren/voor medewerkers

**Definities**

Deze zijn opgenomen in de bijlagen van het Koepelreglement

**VERANTWOORDELIJKHEDEN**

De verantwoordelijkheden zijn in het Koepelreglement en Digitaal meerkeuzesysteem beschreven.

**Ondersteunt door**

FiscFree

Looptijd: per kalenderjaar

<b>RvB 14.038   directeur Coloriet Advies en Support</b>	<b>Documentverantwoordelijke:</b> personeelsadviseur			
<b>Procesverantwoordelijke(n):</b> DT-leden, leidinggevendenden, medewerkers Personeelsadministratie en salarisadministratie, medewerkers	<b>Evaluatie:</b> 21-12-19	3.1	21-12-2016	1/12

## VOORWOORD

Voor je ligt het Koepelreglement Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden van Coloriet. In dit reglement vind je de bepalingen, de afspraken en de voorwaarden die van kracht zijn op het Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden van Coloriet.

Je kunt in dit document lezen hoe je een deel van je arbeidsvoorwaarden (de bronnen) kunt omzetten in iets dat gericht is op het versterken van je vitaliteit.

Denk daarbij aan bewegen, het aanschaffen van een pc, tablet of laptop, of de contributie voor een vakbond of beroepsvereniging, of het (ver-)kopen van vakantiedagen, of de mogelijkheid om je reiskosten meer te vergoeden.

Er wordt aangegeven welke bronnen je kunt inzetten om je gekozen doel te financieren. Indien een bron of een doel beperkingen heeft of nadere bepalingen, tref je dat ook aan. We leggen je uit wat de stappen zijn en wijzen je op de voorwaarden en de gevolgen van deelname. Het digitale systeem FiscFree kan je ondersteunen in je keuzes.

We gaan uit van de voltijdmedewerker, de medewerker met een arbeidsduur van 36 uur per week. De deeltijdmedewerker werkt minder dan 36 uur per week en voor hem worden de regelingen naar evenredigheid toegepast. De medewerker is degene die een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd met Coloriet.

In de bijlagen staan de voorwaarden die er nog meer zijn gesteld aan deze regeling en wat ze betekenen.

## ALGEMENE BEPALINGEN

### Werkingsfeer

De bepalingen van dit reglement maken integraal deel uit van de individuele arbeidsovereenkomst. Op de bepalingen van dit reglement is de CAO VVT, de Wet op de Loonbelasting 1964, het Burgerlijk Wetboek en de Ondernemingsovereenkomst Coloriet van toepassing.

In geval van strijdigheid hebben de bepalingen in de arbeidsovereenkomst c.q. de bepalingen in de cao, de Wet op de Loonbelasting 1964, het Burgerlijk Wetboek en de bepalingen in de Ondernemingsovereenkomst Coloriet voorrang. De overige in dit reglement genoemde bepalingen blijven in dat geval onverkort van toepassing.

Door het maken van keuzes in het kader van het meerkeuzesysteem of het tekenen van de arbeidsovereenkomst verklaart de medewerker akkoord te gaan met de inhoud van dit reglement.

De verrekening periode in het kader van het meerkeuzesysteem geldt voor de duur van een kalenderjaar (1 januari tot 31 december).

Deelname aan deze meerkeuzeregeling is alleen mogelijk als je bruto-netto salaris dit toelaat voor de duur van het lopende kalenderjaar.

### Wijzigingsbeding

Werkgever behoudt zich na overleg en/of instemming met/van de OR het recht voor om de bepalingen van dit reglement eenzijdig te wijzigen of in te trekken. Uitgangspunt is de redelijkheid en billijkheid.

Werkgever behoudt zich het recht voor om individuele medewerkers uit te sluiten van deelname aan het meerkeuzesysteem.

De werkgever zal jaarlijks en/of tussentijds de toekenning van de budgetten voor de doelen bepalen en/of wijzigen om zodoende binnen de wettelijke fiscale mogelijkheden te blijven.

En indien de opstelling van de wetgever en/of de Belastingdienst ten aanzien van (onderdelen van) het Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden wijzigt, is werkgever gerechtigd de betreffende bepalingen te wijzigen of in te trekken om deze in overeenstemming te brengen met de op dat moment geldende wetgeving.

## Bronnen- en doelen meerkeuze-systeem

Doelen:	Bronnen:			
	Brutosalaris	Vakantietoelage	Vakantiedagen (bovenwettelijk)	Eindejaars uitkering
Bewegen (fiets, abonnement sportschool/ sportvereniging, sportmaterialen)	X	X		X
ICT (PC, laptop, tablet)	X	X		X
Beroepsvereniging <sup>1</sup>	X			X
Vakbond <sup>2</sup>	X			X
Extra vakantiedagen	X	X		X
Verkoop van vakantiedagen			X	
Reiskosten	X	X (>40 KM) <sup>3</sup>		X
Geld			X	

De doelen kunnen als volgt worden gefinancierd:

- Door het afzien van (een deel van) het brutosalaris
- Door het afzien van (een deel van) de vakantietoelage
- Door het afzien van (een deel van) de eindejaarsuitkering

De tabel geeft aan welke bronnen je voor welk doel kunt inzetten. Na het maken van de keuzes en het inzetten van de bronnen bedraagt het jaarsalaris van de medewerker ten minste het geldende wettelijk minimumloon. Bij het aankopen van extra vakantiedagen (maximaal 21,6 uur op fulltime basis) gelden de regels conform het roosterbeleid van Coloriet en dient de medewerker deze aangekochte extra vakantiedagen als verlof op te nemen in het kalenderjaar waarin ze zijn aangekocht.

De medewerker mag elk moment deelnemen aan de regeling tenzij het beschikbare budget op is. Nieuwe medewerkers komen na hun proeftijd in aanmerking voor het doel bewegen en ICT. De voorwaarden en de te volgen procedure zijn opgenomen in het fiscaal systeem en in de door de werkgever getekende aanvulling op de arbeidsovereenkomst.

Bij beëindiging van het dienstverband, ongeacht de reden daartoe, wordt een eventueel verschil tussen de waarde van de arbeidsvoorwaarden waarvan de medewerker in het kader van deelname van deze regeling afstand heeft gedaan verrekend. Een plussaldo zal door de werkgever onverwijld worden uitbetaald als brutoloon. Een tekortsaldo is direct door de werkgever opeisbaar en zal met het netto salaris van de medewerker worden verrekend.

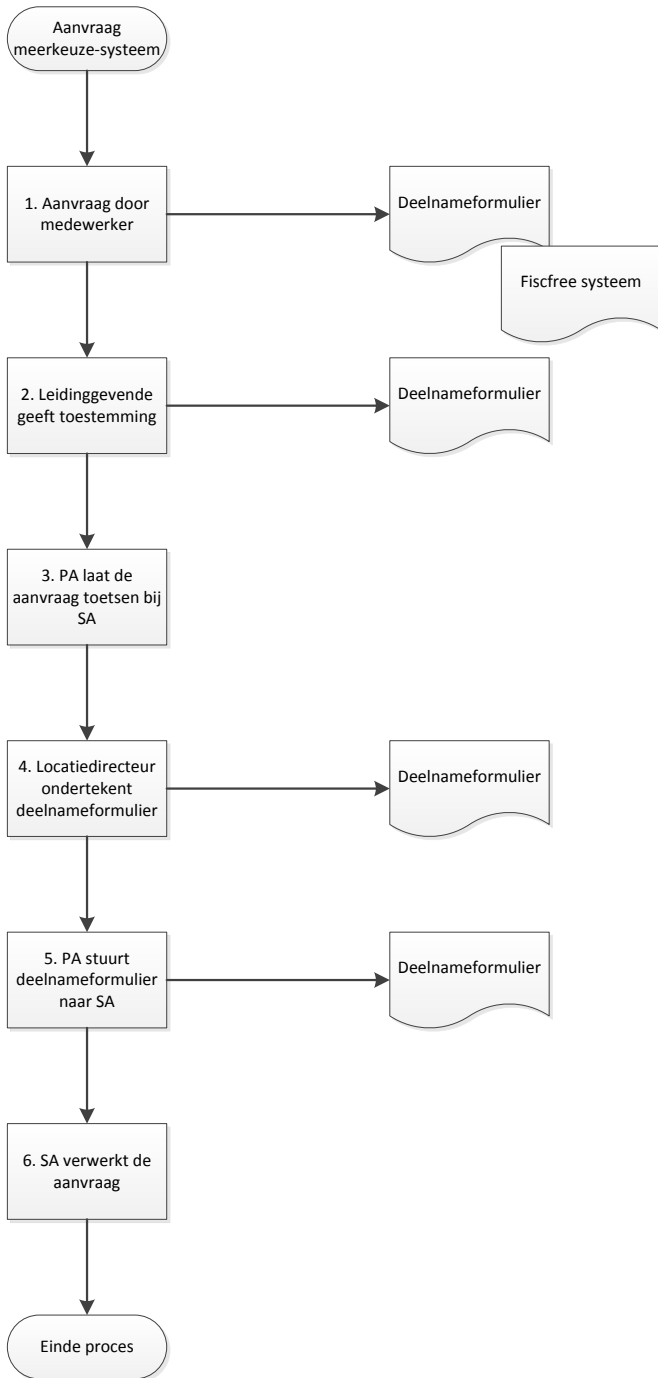
Bij in- en uitdiensttreding en/of bij aanvang of beëindiging van het lidmaatschap van de beroepsorganisatie en vakbond, in de loop van het kalenderjaar, wordt de belasting- en premievrije tegemoetkoming pro rata toegepast en/of beëindigd.

<sup>1</sup> Beroepsvereniging, zijnde de onbelaste vergoeding van de contributie voor het lidmaatschap van een erkende en geregistreerde beroepsvereniging. Deze wordt getoetst aan de hand van artikel 1.4 Ondernemingsovereenkomst Coloriet.

<sup>2</sup> Vakbond, zijnde de onbelaste vergoeding van de contributie voor het lidmaatschap van een erkende en geregistreerde vakbond.

<sup>3</sup> Bij een afstand van groter dan 40 km woon-werk verkeer.

De te volgen procedure en voorwaarden voor het inzetten bronnen voor de doelen van het meerkeuze systeem arbeidsvoorwaarden pakket:



## Handmatige Processtappen voor inzet van:

Extra vakantiedagen		
Verkoop van vakantiedagen		
Reiskosten <sup>4</sup>		
Geld		
Processtap	Uitvoerende	Beschrijving
1. Aanvraag door medewerker	Medewerker	De medewerker dient een aanvraag in voor een meerkeuze arbeidsvoorwaarde via het aanvraagformulier
2. Toestemming leidinggevende	Leidinggevende	De leidinggevende geeft toestemming door de aanvraag voor akkoord te tekenen.
3. Toetsen aanvraag	Personeelsadministratie/ Salarisadministratie	De personeelsadministratie laat de aanvraag toetsen door de salarisadministratie.
4. Ondertekening directeur, manager, raad van bestuur	Directeur, Manager, Raad van bestuur	Na de toetsing van de salarisadministratie wordt de aanvraag voor akkoord getekend door de directeur, manager of raad van bestuur.
5. Versturen deelname	Personeelsadministratie/ Salarisadministratie	De personeelsadministratie stuurt de goedgekeurde aanvraag naar de salarisadministratie. en verwerkt deze in de het personeelsdossier.
6. Verwerken aanvraag	Salarisadministratie	De salarisadministratie verwerkt de aanvraag zoals contractueel is overeengekomen.

## Digitale processtappen in het systeem Fisc Free voor de inzet van:

Bewegen		
ICT (PC, laptop, tablet)		
Beroepsvereniging <sup>5</sup>		
Vakbond <sup>6</sup>		
Processtap	Uitvoerende	Beschrijving
1. Aanvraag door medewerker	Medewerker	De medewerker dient een aanvraag in voor een meerkeuze arbeidsvoorwaarde via Fiscfree. <a href="http://www.fiscfree.nl/">http://www.fiscfree.nl/</a>
2. Controle en toetsing door werkgever	salarisadministratie Ondertekening Raad van Bestuur	Na toetsing door de salarisadministratie wordt de aanvraag ondertekend door RvB en op akkoord gezet door personeelsadministratie Bij niet akkoord staat de aanvraag op niet akkoord met redenen.
3. Versturen deelname	salarisadministratie en personeelsadministratie	De salarisadministratie stuurt de aanvraag naar de personeelsadministratie en deze verwerkt de goedgekeurde aanvraag in het personeelsdossier
4. Bevestiging bestelling	Fisc Free	Fisc free ontvangt de bevestiging en de bestelling wordt uitgevoerd
5. Verwerken aanvraag	salarisadministratie	De salarisadministratie verwerkt de aanvraag zoals contractueel is overeengekomen.

<sup>4</sup> Voor reiskosten geldt alleen stap 1,5 en 6.

<sup>5</sup> Beroepsvereniging, zijnde de onbelaste vergoeding van de contributie voor het lidmaatschap van een erkende en geregistreerde beroepsvereniging. Deze wordt getoetst aan de hand van artikel 1.4 Ondernemingsovereenkomst Coloriet.

<sup>6</sup> Vakbond, zijnde de onbelaste vergoeding van de contributie voor het lidmaatschap van een erkende en geregistreerde vakbond.

## BIJLAGEN I

## reglement meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarde

### Toepassing en definities: Medewerkers

Dit reglement is van toepassing op de medewerker van Coloriet. Uitzonderd zijn medewerkers die nog in hun proeftijd zitten, vakantiekrachten en afroepmedewerkers.

### Werkgever

Werkgever is de Stichting Coloriet, statutair gevestigd te Lelystad.

### Reglement Coloriet

Het reglement Coloriet is de geldende bundeling van informatie en voorschriften ten aanzien van afspraken, regels en voorschriften ten behoeve van de toepassing van het meerkeuzesysteem. De bepalingen in dit reglement maken integraal onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst.

### CAO en Ondernemingsovereenkomst

CAO is van kracht zijnde de CAO VVT  
Ondernemingsovereenkomst is van kracht zijnde de Ondernemingsovereenkomst Coloriet.

### Deeltijdmedewerker

Deeltijdmedewerker is de medewerker voor wie de in de werktijdenregeling opgenomen contractuele arbeidsduur minder dan 36 uur gemiddeld per week bedraagt. De medewerker die gebruik maakt van een (pre)pensioen regeling en daarnaast minder dan 36 uur gemiddeld per week werkt, wordt in dit verband ook beschouwd als deeltijdwerker.

### Volledig dienstverband

Van een volledig dienstverband is sprake indien het met de medewerker overeengekomen dienstverband van 36 uur per week of gemiddeld 156 uur per maand bedraagt.

### Contractuele arbeidsduur

Onder contractuele arbeidsduur wordt verstaan de voor een medewerker geldende (minimale) arbeidsduur, zoals deze in de arbeidsovereenkomst is vastgesteld.

### Bedragen dan wel financieel tot bedragen te herleiden termen

Daar waar in dit reglement bedragen zijn genoemd, dan wel daar waar termen financieel te herleiden zijn tot bedragen, zijn dit bruto bedragen, tenzij anders vermeld.

### Salaris

Salaris is het door de medewerker geldende bruto maandloon, exclusief de vakantietoeslag, de eindejaarsuitkering en overige vergoedingen. Het actuele loon is van toepassing op het moment van uitruil

### Maand

Maand is een kalendermaand.

### Arbeidsovereenkomst

Arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij de medewerker zich verbindt in dienst van de werkgever tegen salaris persoonlijk arbeid te verrichten.

### Bron

Bron is een (deel van een) arbeidsvoorwaarde waarvan de medewerker kan afzien en inruilen (verkopen) voor een doel onder de voorwaarden van het Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden.

### Doel

Doel is een (deel van een) arbeidsvoorwaarde die de medewerker kan verkrijgen of uitbreiden (kopen) onder de voorwaarden van het Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden.

## Keuzemoment

Keuzemoment is de periode waarin c.q. het moment waarop de medewerker zijn keuzes voor een doel kenbaar maakt aan de werkgever. De medewerker mag op elk moment een keuze maken. De medewerker maakt zijn keuze kenbaar door middel van het invullen en ondertekenen van het aanvraagformulier en/of via het door Coloriet ter beschikking gesteld digitaal systeem. De keuze wordt vastgelegd en verwerkt door de salarisadministratie.

## Grondslag voor waard berekeningen

De bronnen salaris, vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en bovenwettelijke vakantie-uren worden bepaald op basis van het actuele geldende bruto maandsalaris.

Op moment van keuze wordt de grondslag voor vakantietoeslag en eindejaarsuitkering gebaseerd op het werkelijke bruto maandsalaris.

## Deelname

De medewerker die een arbeidsovereenkomst heeft met Coloriet waarvan de proeftijd is verstreken, kan deelnemen aan het meerkeuzesysteem.

Medewerkers met een contract voor bepaalde tijd mogen deelnemen aan het Meerkeuzesysteem, de periode van afbetaling is dan maximaal gelijk aan het resterende dienstverband.

De medewerker is niet verplicht om gebruik te maken van het meerkeuzesysteem. Indien de medewerker in enig kalenderjaar geen keuzes heeft doorgegeven aan de Personeelsadministratie, wordt hij geacht geen verandering in zijn arbeidsvoorwaarden te willen doorvoeren.

Medewerkers met een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatie plicht (MUP contract) zijn uitgesloten van deelname.

Bij langdurige arbeidsongeschiktheid bouwt men geen fiscale ruimte op en is deelname voor de duur van de arbeidsongeschiktheid niet mogelijk.

Deelname aan de meerkeuzeregeling is alleen mogelijk als je bruto-netto salaris dit toelaat voor de duur van het lopende kalenderjaar.

## Geldigheidsduur keuze

De door de medewerker gemaakte keuzes gelden gedurende de gehele keuzeperiode tenzij nadrukkelijk anders wordt overeengekomen. De door de medewerker eenmaal gemaakte keuzes worden gedurende de keuzeperiode waarop de keuzes betrekking hebben, niet meer gewijzigd.

Aan het einde van de keuzeperiode herleeft de arbeidsovereenkomst zoals deze luidde direct voordat de door de medewerker gemaakte keuzes in werking traden, tenzij tussentijds de aard van het dienstverband is gewijzigd.

## Nieuwe medewerker

De nieuwe medewerker krijgt de mogelijkheid om keuzes binnen het meerkeuzesysteem te maken op het moment dat zijn of haar proeftijd is verstreken en het dienstverband ook na de proeftijd wordt voortgezet.

## Goedkeuringsbeding en wijzigingsbeding

De door de medewerker gekozen doelen zijn slechts geldig na goedkeuring door werkgever.

De werkgever keurt de gekozen doelen goed door de overeenkomsten mede te ondertekenen.



De werkgever behoudt zich het recht voor de door de medewerker gekozen bronnen en/of doelen aan te passen of te weigeren op grond van beperkingen in (fiscale) wet – en regelgeving. De werkgever deelt een eventuele, in overleg met de medewerker gemaakte aanpassing of een weigering beargumenteerd mee aan de medewerker.

De werkgever behoudt zich het recht voor de door de medewerker gekozen bronnen en/of doelen te weigeren als de norm per kalenderjaar voor zover het budget niet langer toereikend is.

## **Inwerkingtreding**

Dit reglement treedt in werking per 1 februari 2016.

## **Verrekening van bronnen en doelen**

### **De verrekening van de bronnen dienen binnen het lopende kalenderjaar te geschieden**

Indien het dienstverband van de medewerker eindigt, maakt de werkgever een overzicht van de door de medewerker ingeruilde bronnen en de door hem gekozen doelen in de lopende keuzeperiode. En vind er een verrekening met het salaris plaats.

Indien de medewerker langdurig arbeidsongeschikt wordt of onbetaald verlof neemt na het maken van een keuze, blijven de gemaakte keuzes in stand, indien en voor zover de gekozen bronnen in stand blijven. Vallen deze weg, dan overlegt de medewerker met de werkgever over een andere financiering van de gekozen doelen.

Indien het maandsalaris en/of andersoortige afrekeningen niet voldoende zijn om bij beëindiging van het dienstverband de verrekening volledig te laten plaatsvinden, heeft de medewerker voor het overige deel een schuld aan werkgever. Deze schuld is rentedragend en direct opeisbaar. Werkgever hanteert daarbij de wettelijke rente. Eventuele kosten die worden gemaakt om de schuld te innen, komen voor rekening van de medewerker.

## **Financiële gevolgen van keuzes**

Toepasselijke wet- en regelgeving beïnvloeden de keuzemogelijkheden.

Keuzes kunnen voor de medewerker zowel voordelige als nadelige financiële gevolgen hebben.

De medewerker is zelf verantwoordelijk voor deze gevolgen en hij draagt zelf het risico hiervoor.

De werkgever compenseert niet de eventuele negatieve financiële gevolgen die voortvloeien uit veranderingen in de wet of regelgeving of wijzigingen in de standpunten van de Belastingdienst ten aanzien van (onderdelen van) het Meerkeuzesysteem.

## **Gevolgen voor de sociale verzekeringen**

Salaris, vakantietoeslag en eindejaarsuitkering zijn onderdeel van de grondslag waarop uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten worden gebaseerd.

Keuzes voor het inzetten van de bronnen salaris, vakantietoeslag en/of eindejaarsuitkering kunnen gevolgen hebben voor de aanspraken die de medewerker heeft op uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten. Daarbij kan gedacht worden aan uitkeringen bij in het kader van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), de Werkloosheidswet (WW) en de Ziektewetuitkering (ZW).

### **Gevolgen voor Pensioengrondslag**

Er zijn geen gevolgen voor de pensioengrondslag (bedrag waarover je pensioen opbouwt) bij uitruil, bij:

- Een vermindering van de arbeidstijd tot een maximum van 10% van de overeengekomen arbeidsduur.
- Het verschil tussen het pensioengevend loon voor uitruil en het verlaagde pensioengevend loon na uitruil mag niet meer bedragen dan 30%.

## **Gevolgen voor doorbetaling salaris bij arbeidsongeschiktheid**

Keuzes kunnen gevolgen hebben voor de salarisdoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid. De salarisdoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid wordt vastgesteld aan de hand van het werkelijk ontvangen salaris.

Indien de medewerker heeft afgezien van een deel van zijn salaris ten behoeve van een andere arbeidsvoorwaarde, ontvangt de medewerker bij arbeidsongeschiktheid minder maandsalaris.

## **Gevolgen voor inkomen gerelateerde subsidies en tegemoetkomingen**

Inzet van de bronnen salaris, vakantietoeslag en eindejaarsuitkering kunnen gevolgen hebben voor de hoogte van te ontvangen subsidies of tegemoetkomingen. Daarbij kan worden gedacht aan huursubsidie, studiefinanciering etc.

## **Salarisaanpassingen**

Een salarisaanpassing kan invloed hebben op de gemaakte keuze, indien en voor zover dit leidt tot ontoereikende financiering van het gekozen doel. De medewerker overlegt hierover dan met de werkgever.

## **Hardheidsclausule**

Indien de medewerker van mening is dat de uitvoering van de regelingen zoals omschreven in dit reglement voor zijn persoonlijke situatie tot kennelijk onbillijke uitkomsten leiden, kan hij een schriftelijk verzoek bij de leidinggevende indienen om tot een afwijking van het reglement te besluiten. De directie beslist uiteindelijk over het verzoek. De beslissing op het verzoek wordt schriftelijk vastgelegd en uiterlijk binnen 6 weken na ontvangst van het verzoek aan de medewerker meegedeeld.

2.1

Gevolgen inzet geldbronnen voor een aantal belangrijke arbeidsvoorwaarden cao VVT

Gevolgen voor arbeidsvoorwaarden inzet geldbronnen	Uurloon ORT	Uurloon overwerk	arbeid tijdens bijzondere diensten	Vakantie- bijslag	eindejaarsuit- kering	loondoorbe- taling ar- beids- ongeschikt- heid	Jubileum gratifica- tie	Verhuis- kosten
<b>bruto sa- laris</b>	nee	nee	nee	nee	nee	ja wordt lager	ja lager  afhankelijk van bruto maandsa- laris op peildatum jubileum  grondslag: bruto maandsa- laris excl. toeslagen	ja lager  afhankelijk van bruto salaris op peildatum verhuizing;  grondslag: bruto jaarsa- laris op da- tum verhuizing
<b>vakantie bijslag</b>	nee	nee	nee	nee	nee	ja wordt lager	nee	ja
<b>Einde- jaars- uitkering</b>	nee	nee	nee	nee	n.v.t.	ja wordt lager	nee	ja

<b>RvB 14.038</b>   <b>Proceseigenaar:</b> Manager PO&K	<b>Documentverantwoordelijke:</b> personeelsadviseur			
<b>Procesverantwoordelijke(n):</b> MT-leden, leidinggevenden, medewerkers Perso- neelsadministratie en salarisadministratie, medewerkers	<b>Evaluatie:</b> 01-01-18	3.0	01-02-2016	11/12

## 2.2

Gevolgen voor de sociale zekerheid inzet geldbronnen	WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen)	WW (Werkloosheidswet)
<b>bruto salaris</b>	ja leidt tot een lagere uitkering en aanvulling; minder verschuldigde premies indien het brutosalaris voor de verlaging lager of gelijk was aan het maximum premie-inkomen	ja leidt tot een lagere uitkering en kan leiden tot een lager wettelijk wachtgeld (m.u.v. aanwending t.b.v. aanvullend pensioen); minder verschuldigde premies indien het brutosalaris voor de verlaging lager of gelijk was aan het maximum premie-inkomen (uitgezonderd voor aanvullend pensioen)
<b>Vakantie toeslag</b>	ja leidt tot een lagere uitkering en aanvulling; minder verschuldigde premies indien het brutosalaris voor de verlaging lager of gelijk was aan het maximum premie-inkomen	ja leidt tot een lagere uitkering en kan leiden tot een lager wettelijk wachtgeld (m.u.v. aanwending t.b.v. aanvullend pensioen); minder verschuldigde premies indien het brutosalaris voor de verlaging lager of gelijk was aan het maximum premie-inkomen (niet indien dienstbetrekking voortduurt)
<b>Eindejaarsuitkering</b>	ja leidt tot een lagere uitkering en aanvulling; minder verschuldigde premies indien het brutosalaris voor de verlaging lager of gelijk was aan het maximum premie-inkomen	ja leidt tot een lagere uitkering en kan leiden tot een lager wettelijk wachtgeld m.u.v. aanwending t.b.v. aanvullend pensioen); minder verschuldigde premies indien het brutosalaris voor de verlaging lager of gelijk was aan het maximum premie-inkomen