



HANDLEIDING AANLEVEREN VIA UPA

Inhoud

Wijzigingshistorie	5
Inleiding.....	6
Aansluiting op UPA.....	6
Werkwijze UPA.....	6
Insturen aangifte	6
Technisch onjuiste berichten	6
Inhoudelijk onjuiste berichten	7
Hoe bereid ik mijn administratie voor op UPA.....	7
Periodieke aanlevering UPA-bericht	7
Algemene uitgangspunten en regels.....	8
NAW-gegevens in UPA-bericht.....	8
Aanlevering regeling is leidend voor deelname	8
Welke regelingen moet ik insturen?	8
Basisregeling U0149-1006.....	8
Sociaal Fonds Levensmiddelen S0005-1010.....	8
Excedentregeling U0149-1009 en U0149-1011	8
“Regelinggegevens”.....	9
Bedragen “Regelingloon” en pensioengrondslag.....	9
Begrippen	9
Uren voor de regeling.....	9
Uurfranchise	9
Maximum uurloon.....	9
Premiegrondslag/pensioengrondslag	9
“Regelingloon” Sociaal fonds	10
Berekeningswijze van de premie.....	10
Algemeen principe	10
VCR-rekenmethodiek	10
“Inkomstenverhouding”	11
Identificatie “Inkomstenverhouding”.....	11
Toekennen nummer “Inkomstenverhouding”	12
Omgaan met het “Inkomstenverhouding” nummer, bij WAO- / WIA-situaties	12
Intrekken eerdere “Inkomstenverhouding”	13
Begin en einde “Inkomstenverhouding”	13

Corrigeren “Datum aanvang inkomstenverhouding”	13
Corrigeren “Datum einde inkomstenverhouding”	13
Bijzondere situaties	15
Werknemers jonger dan 18.....	15
Vakantiekrachten	15
Stagiairs	15
Oproepkrachten	15
Werknemers met een all-in contract	15
Gemoedsbezwaarden.....	15
Directeur-groootaandeelhouders (DGA’s)	15
Directeuren.....	16
Onbetaald verlof en aanvullend geboorteverlof.....	16
Wet Onbetaald verlof.....	16
Wet invoering aanvullend geboorteverlof (WIEG).....	16
Pensioenreglement Bedrijfstakpensioenfonds Levensmiddelen	16
Wijze van aanlevering	16
Betaald ouderschapsverlof.....	17
Wet betaald ouderschapsverlof	17
Pensioenreglement Bedrijfstakpensioenfonds Levensmiddelen	18
Wijze van aanlevering	18
Zorgverlof en mantelzorg	19
Zwangerschapsverlof.....	19
Ziekte	19
Medewerker is gedeeltelijk arbeidsongeschikt.....	20
Medewerker is volledig arbeidsongeschikt.....	20
Medewerker gaat uit dienst	20
Medewerker blijft in dienst.....	20
Levensfasebeleid	20
Overlijden	21
Ontslag.....	21
Werknemers die de AOW-leeftijd bereiken	21
Werknemer werkt niet door	21
Werknemer werkt door.....	22
Werknemers die de pensioengerechtigde leeftijd bereiken.....	22
Werknemer werkt niet door	22

Werknemer werkt door.....	23
Deeltijdpensionering	23
Nabetaling	23
(Tijdelijk) geen personeel in dienst	23
Bijsparen.....	24
BIJLAGE SWO's	25
Coulanceregeling vanuit de loonaangifte.....	25
Premieberekening maandverloning.....	26
Cumulatief pensioengevend loon overschrijdt cumulatief maximum pensioengevend loon	26
Bepaling parttimepercentage.....	27
Aangifte over een gebroken tijdvak	29
Premieberekening Vierweken verloning.....	30
Cumulatief pensioengevend loon overschrijdt cumulatief maximum pensioengevend loon	30
Bepaling parttimepercentage.....	31
Aangifte over een gebroken tijdvak	33

Wijzigingshistorie

Versie	Datum	Omschrijving wijziging
2022 0.7	1 mei 2022	Eerste oplevering
2022 0.8	1 juli 2022	<ul style="list-style-type: none">- Toevoeging m.b.t. betaald ouderschapsverlof (zie hoofdstuk Bijzonder situaties)- Verplaatsing tekst Onbetaald verlof en aanvullend geboorteverlof van bijlage naar hoofdstuk Bijzondere situaties).
2022 0.9	12 juli 2022	<ul style="list-style-type: none">- Toevoegen maximum uurloon- Wijziging betaald ouderschapsverlof
2023 0.1	1 januari 2023	<ul style="list-style-type: none">- Wijziging omschrijving gegevenselement: "Code reden einde arbeidsovereenkomst" gewijzigd in "Code reden einde arbeidsverhouding"- Toevoegen 'Generatieregeling', zie paragraaf 'Levensfasebeleid'- OSP "Ouderschapsverlof" wijzigt in "Onbetaald ouderschapsverlof", pagina 17.- Wijziging in Wijze van aanlevering bij onbetaald verlof en aanvullend geboorte verlof.
2023 0.2	21 februari 2023	<ul style="list-style-type: none">- Update en aanvulling Onbetaald verlof, pagina 16.- Aanvulling Coulancregeling vanuit de loonaangifte, pagina 25.- Update en verduidelijkingen in hoofdstuk 'Premieberekening maandverloning', pagina 26.- Nieuwe hoofdstuk 'Premieberekening Vierweken verloning' toegevoegd vanaf pagina 30.
2024 0.1	17 juli 2023	<ul style="list-style-type: none">- Wijziging toetredingsleeftijd, pagina 8 en 17.- 'Verloonde uren voor regeling' gewijzigd in 'Uren voor regeling' in het gehele document.- Kopje 'Bijsparen' toegevoegd, pagina 24

Inleiding

Vanaf 2020 is BPFL overgegaan op Uniforme Pensioenaangifte (UPA).

In deze toelichting leest u wat de fonds specifieke invulling van UPA is voor de Bedrijfstakpensioenfondsen voor het Levensmiddelenbedrijf (BPFL) regelingen.

Aansluiting op UPA

Werkwijze UPA

Insturen aangifte

Alle bij BPFL aangesloten werkgevers leveren de pensioengegevens aan via UPA. Via uw salarispakket geeft u elke maand (of elke 4 weken) de loon- en dienstverbandgegevens aan AZL door. Dat gaat via een UPA-bericht. U stuurt de UPA-berichten naar CGI, de aangifte partner van AZL. CGI voert een aantal (technische) controles uit op de aangifte. Daarvoor gebruikt CGI hun systeem GPA (Geautomatiseerde Pensioen Aangifte).

Hierna wordt de aangifte doorgestuurd naar AZL. AZL controleert de UPA-berichten op inhoudelijke juistheid en haalt alle loon- en de meeste dienstverbandgegevens uit dit bericht. U krijgt na elke aangifte een factuur aan de hand van uw ingezonden UPA-bericht.

Technisch onjuiste berichten

Als een bericht technisch onjuist is, dan stelt CGI u daarvan op de hoogte. Dit gebeurt o.b.v. een XML-bestand in uw salarispakket. U dient in dat geval een volledige nieuwe aangifte in te zenden. U kunt van CGI twee soorten meldingen ontvangen:

- CGI kan de aangifte niet correct koppelen aan de inzender en of werkgever;
- Er zit een technische fout in de aangifte (XSD-controle). Zie hiervoor het bestand 'Controles UPA <jaartal>' op de site van het SIVI.

Hieronder staan de meest voorkomende foutmeldingen van CGI.

Code	Omschrijving	Actie
101	ZIP-bestand is leeg	Voeg minimaal één pensioenaangifte toe aan het ZIP-bestand en verstuur het opnieuw
200	XML-bestand is niet geldig volgens XML-schema :: {reden}	Corrigeer de fout gevonden in het XML-bericht en stuur dit opnieuw in
203	XML-bestandsnaam is niet geldig :: {reden}	Corrigeer de bestandsnaam conform het afgesproken formaat (zie koppelvlakspecificaties van CGI) en verstuur het opnieuw
300	Er is geen actieve werkgever met loonheffingnummer '{ x }' in de administratie	Neem contact op met uw PUO om de werkgever aan te melden in de administratie
312	De inzender met het leveranciersnummer '{ x }' is niet bekend als inzender voor de werkgever met loonheffingnummer '{ y }'.	Neem contact op met uw PUO om u aan te melden als inzender voor deze werkgever in de administratie.

Code	Omschrijving	Actie
314	U heeft een UPA ingezonden maar het unieke leveranciersnummer (IdLcr) is niet of incorrect gevuld. De pensioenaangifte kan zonder deze unieke code niet verwerkt worden. Een voorbeeld hiervan is AAA123456.	Corrigeer het leveranciersnummer.
321	Bestand met bestandsnaam '{ x }' is reeds geleverd en gevalideerd en gevalideerd als OK	<i>Optioneel:</i> Corrigeer de bestandsnaam en verstuur het opnieuw.

Inhoudelijk onjuiste berichten

De inhoudelijke terugkoppeling krijgt u van AZL. Als een bericht inhoudelijk onjuist is, dan stelt AZL u daar via CGI middels een response file (XML-bestand) in het salarispakket van op de hoogte. Afhankelijk van de geconstateerde fout dient u een volledige nieuwe aangifte in te zenden of een correctie voor de betreffende deelnemer(s). De meeste fouten worden in het XML-bestand vermeld, maar voor het volledige beeld van alle fouten kunt u het beste kijken op de werkgeversportal. Ga hiervoor naar <https://portal.mijnpensioenadministratie.nl/bpfl/inloggen/> en log in.

Informatie over de controles die AZL uitvoert met de bijbehorende foutmeldingen en hoe u correcties uit kunt voeren vindt u in het document [Toelichting UPA-foutmeldingen](#).

Hoe bereid ik mijn administratie voor op UPA

Om een UPA-bericht naar AZL op te kunnen sturen, heeft u of uw administratiekantoor mogelijk een inzendaccount van CGI nodig. Dat is afhankelijk van het salarispakket dat u gebruikt. Daarnaast heeft u of uw administratiekantoor (ook) een Nummer leverancier (IdLcr) nodig.

U hoeft voor beide geen actie te ondernemen. Via de werkgeversportal kunt u zich aanmelden voor UPA. Dit doet u door het formulier 'Aanvragen Pensioenaangifte' in te vullen en via het contactformulier aan AZL toe te sturen. Nadat u zich heeft aangemeld neemt AZL contact op met CGI. CGI zorgt er namens AZL voor dat u de inzendaccount gegevens en het Nummer leverancier ontvangt. Beide zijn specifiek bedoeld voor het insturen van pensioenaangiften naar AZL (via CGI). Als u via CGI al aangiften instuurt naar een andere pensioenuitvoerder, dan kan dat IdLcr niet gebruikt worden om pensioenaangiften in te sturen naar AZL. Voor iedere pensioenuitvoerder heeft u een apart IdLcr nodig.

Periodieke aanlevering UPA-bericht

De UPA-specificaties van het SIVI zijn leidend. Voor de UPA-specificaties kunt u kijken op de site van het SIVI <https://www.sivi.org/standaarden/uniforme-pensioenaangifte/upa-downloads/>.

In deze UPA-handleiding leest u uitsluitend wat de BPFL-specifieke invulling van het UPA-concept is. Tenzij anders vermeld zijn de standaard UPA-specificaties van toepassing. In deze UPA-handleiding leest u ook hoe de algemene principes van SIVI vertaald zijn naar BPFL.

Algemene uitgangspunten en regels

NAW-gegevens in UPA-bericht

AZL gebruikt de NAW-gegevens in het UPA-bericht uitsluitend voor controle. De gegevens in het GBA/RNI (dan wel het BRP) zijn leidend. Uitzondering daarop zijn werknemers met een buitenlands adres die niet in het RNI staan of werknemers waarbij alleen een personeelsnummer is aangeleverd en geen BSN.

Als een werknemer voor de Belastingdienst onder de categorie anonieme werknemers valt (Code loonbelastingtabel 940) en van deze werknemer zijn de in de UPA verplichte gegevenselementen (bv. een significant deel van de achternaam en/of het adres) niet bekend, dan worden de gegevens van deze werknemer helemaal niet geadministreerd.

Conform de loonaangifte stuurt u een correctie in als de werknemer niet meer onder het anonieme tarief valt.

Aanlevering regeling is leidend voor deelname

Uw aanlevering is leidend voor deelname aan regelingen. Als een regeling in de aangifte is opgenomen, dan wordt de betreffende werknemer aangemeld. Als een regeling niet meer is opgenomen, dan ontvangt u een foutmelding. De betreffende medewerker blijft dan wel actief in de administratie. Een medewerker wordt pas afgemeld als de “Einddatum IKV” (“Inkomstenverhouding”) ingevuld wordt.

Wanneer een werknemer in een tijdvak niet heeft gewerkt, maar nog wel deelnemer is aan de regeling, wordt deze werknemer wel in de aangifte verwacht. U dient de werknemer mét regeling aan te leveren, maar met “Regelingloon” en “Uren” voor de regeling 0,00. De verschillende pensioenregelingen voor bepaalde groepen werknemers levert u separaat aan met een apart kenmerk.

Welke regelingen moet ik insturen?

Basisregeling U0149-1006

Voor alle werknemers¹ van 18 tot 68 jaar stuurt u de basisregeling (U0149-1006) in.

Sociaal Fonds Levensmiddelen S0005-1010

Voor de meeste bij het pensioenfonds aangesloten ondernemingen is de cao Levensmiddelenbedrijf van toepassing. U moet dan altijd de regeling Sociaal Fonds Levensmiddelen (S0005-1010) insturen voor alle werknemers tot de AOW-leeftijd.

Als de cao VGL (Grootwinkelbedrijven in Levensmiddelen) op de onderneming van toepassing is, dan is er geen verplichte deelname aan de regeling van het Sociaal Fonds (S0005-1010).

Excedentregeling U0149-1009 en U0149-1011

De excedentregeling (U0149-1009) en de excedentregeling variabele salariscomponenten (U0149-1011) moet u insturen als die van toepassing zijn. Dat is het geval als de werkgever een overeenkomst voor de excedentregeling heeft afgesloten en het pensioengevend loon van de deelnemer op fulltime basis hoger is dan het maximum pensioengevend loon.

Ook als er in het tijdvak geen variabele beloning is geweest, dan dient u voor de regeling U0149-1011 toch gegevens aanleveren, maar met “Regelingloon” en “Verloonde uren” 0,00.

¹ Inclusief Code soort “Inkomstenverhouding” 11 (Loon of salaris ambtenaren in de zin van de Ambtenarenwet), 13 (Loon of salaris directeuren van een nv of bv, wel verzekerd voor de werknemersverzekeringen) en 15 (Loon of salaris niet onder te brengen onder 11, 13 of 17).

“Regelinggegevens”

Bedragen “Regelingloon” en pensioengrondslag

In het pensioenreglement staat welke looncomponenten meetellen voor het pensioengevend loon. Voor BPFL zijn dat alle componenten in het loon in de zin van hoofdstuk 3 van Wet financiering sociale verzekeringen exclusief:

1. Uitkeringen en verstrekkingen ingevolge de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) of de Werkloosheidswet (WW) en hierop door de werkgever verstrekte aanvullingen;
2. Het genot van een door de werkgever ter beschikking gestelde auto;
3. Het loon dat betrekking heeft op de periode vanaf de eerste dag van de maand waarin de 68-jarige leeftijd wordt bereikt;
4. ~~De uitkering van een levenslooptegoed.~~

De bedragen zoals het maximum pensioengevend loon, de franchise en het premiepercentage staan in het [document Kerncijfers](#) op de website van BPFL.

Begrippen

Uren voor de regeling

Het aantal “Uren” voor de regeling is het aantal uren dat aan de werknemer in het verloonde tijdvak is verloond. Het betreft hier alleen de uren die meetellen voor de vaststelling van de pensioen- en/of premiegrondslag. In geld uitbetaalde vakantie-uren tellen niet mee voor de “Uren”.

Het loon uit overwerk geeft u door in het “Pensioengevend loon” en de uren uit overwerk geeft u door in de “Uren” voor de regeling.

Uurfranchise

De franchise wordt uitgedrukt in een uurbedrag door de jaarfranchise te delen door het aantal uren per jaar volgens de normale arbeidsduur in de CAO voor het Levensmiddelenbedrijf, waarbij de uitkomst vijf cijfers achter de komma naar beneden wordt afgerond (2023: € 7,91538 cijfers 2024 zijn nog niet bekend).

Maximum uurloon

Het maximum premieloon wordt uitgedrukt in een uurbedrag door het maximum premieloon op jaarbasis te delen door het aantal uren per jaar volgens de normale arbeidsduur in de cao voor het Levensmiddelenbedrijf, waarbij het maximum uurloon op vijf cijfers achter de komma naar boven wordt afgerond (2023: € 32,19039 cijfers 2024 zijn nog niet bekend).

Premiegrondslag/pensioengrondslag

In de UPA-aangifte wordt gesproken over “premiegrondslag”. AZL hanteert de term “pensioengrondslag”. De pensioengrondslag wordt ook wel premiegrondslag genoemd omdat de pensioengrondslag de basis is voor de premieberekening.

De pensioengrondslag is het bedrag waarover pensioen wordt opgebouwd. De hoogte van de pensioengrondslag is het pensioengevend loon (rekening houdend met het maximum pensioengevend loon) verminderd met de voor het betreffende kalenderjaar overeenkomende franchise. Voor BPFL wordt als franchise aangehouden het aantal over het betreffende kalenderjaar uitbetaalde uren bij de werkgever, vermenigvuldigd met de uurfranchise. U dient hierbij rekening te houden met het maximum. De deeltijdfactor mag op jaarbasis niet groter zijn dan 100%. Zie hiervoor artikel 11 in het pensioenreglement.

“Regelingloon” Sociaal fonds

Het loon in de zin van hoofdstuk 3 van de Wet financiering sociale verzekeringen, met uitzondering van:

- a. uitkeringen en verstrekkingen ingevolge de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen of de Werkloosheidswet en hierop door de werkgever verstrekte aanvullingen;
- b. het genot van een door de werkgever ter beschikking gestelde auto;
- c. het loon dat betrekking heeft op de periode vanaf de eerste dag waarop de AOW leeftijd wordt bereikt, maar niet later dan de eerste dag van de maand waarin de 68-jarige leeftijd wordt bereikt

Het loon dat meer heeft bedragen dan het maximum premieloon als bedoeld in hoofdstuk 3 van de Wet financiering sociale verzekeringen op jaarbasis, blijft buiten aanmerking voor de toepassing van de sociaal fondsregeling.

Berekeningswijze van de premie

Algemeen principe

De premie wordt berekend door de pensioengrondslag te vermenigvuldigen met het premiepercentage. En de pensioengrondslag wordt berekend door het pensioengevend loon te verminderen met de franchise.

Hieronder staat een rekenvoorbeeld voor een medewerker die fulltime werkt, met fictieve bedragen. De bedragen zijn jaarbedragen. De berekende premie is de jaarpremie.

- Pensioengevend jaarloon (bruto)	€ 25.000
- Franchise	- € 15.000
- Pensioengrondslag	€ 10.000
- Premiepercentage	25%
- Premie	€ 10.000 X 0,25 = € 2.500

VCR-rekenmethodiek

Voor BPFL wordt de premie berekend met behulp van de VCR-rekenmethodiek (Voortschrijdend Cumulatief Rekenen). Dat wil zeggen dat bij het berekenen van de premie voor elke nieuwe periode in het jaar, wordt teruggekeken naar de voorliggende perioden. De pensioengrondslag voor een periode wordt dan cumulatief berekend op basis van het “Regelingloon” dat is opgegeven tot en met die periode. Dat houdt in dat de premie berekend wordt over de toename van de pensioengrondslag (grondslagaanwas) in de betreffende periode. Zo corrigeren we voor een eventueel teveel of te weinig toegepaste franchise of maximum loon in de voorgaande periodes.

In onderstaande tabel wordt de VCR-rekenmethodiek op vereenvoudigde wijze met fictieve bedragen en een fictief premiepercentage gedemonstreerd. De bedragen zijn maandbedragen.

- Werknemer werkt fulltime
- Pensioengevend loon € 2.000 bruto
- Vakantietoeslag 8%
- Maximum pensioengevend loon € 4.500
- Franchise (bij fulltime werken) € 1.275
- Premie 25%

	Pensioen gevend loon	Cumulatief pensioengevend loon	Cumulatief maximum pensioengevend loon	Cumulatieve franchise	Cumulatieve pensioen grondslag	Grondslag aanwas	Premie 25%
Januari	€ 2.000	€ 2.000	€ 4.500	€ 1.275	€ 725	€ 725	€ 181,25
Februari	€ 2.000	€ 4.000	€ 9.000	€ 2.550	€ 1.450	€ 725	€ 181,25
Maart	€ 2.000	€ 6.000	€ 13.500	€ 3.825	€ 2.175	€ 725	€ 181,25
April	€ 2.000	€ 8.000	€ 18.000	€ 5.100	€ 2.900	€ 725	€ 181,25
Mei	€ 3.800	€ 11.800	€ 22.500	€ 6.375	€ 5.425	€ 2.525	€ 631,25
Juni	€ 2.000	€ 13.800	€ 27.000	€ 7.650	€ 6.150	€ 725	€ 181,25
Juli	€ 2.000	€ 15.800	€ 31.500	€ 8.925	€ 6.875	€ 725	€ 181,25
Augustus	€ 2.000	€ 17.800	€ 36.000	€ 10.200	€ 7.600	€ 725	€ 181,25
September	€ 2.000	€ 19.800	€ 40.500	€ 11.475	€ 8.325	€ 725	€ 181,25
Oktober	€ 2.000	€ 21.800	€ 45.000	€ 12.750	€ 9.050	€ 725	€ 181,25
November	€ 2.000	€ 23.800	€ 49.500	€ 14.025	€ 9.775	€ 725	€ 181,25
December	€ 2.000	€ 25.800	€ 54.000	€ 15.300	€ 10.500	€ 725	€ 181,25

In het voorbeeld wordt in mei de vakantietoeslag van € 1.800 uitbetaald. De grondslagaanwas is dan geen € 725 maar € 2.525 en de premie is in mei daardoor $25\% \times € 2.525 = € 631,50$.

In de [bijlage voor SWO's](#) staat een rekenvoorbeeld waarbij door de vakantietoeslag in de maanden mei, juni en juli het maximum pensioengevend loon wordt overschreven. Daar staan ook informatie en rekenvoorbeelden in over de premiebepaling voor parttimers, oproepkrachten en de premiebepaling bij een gebroken periode.

Het parttimepercentage wordt vastgesteld door het aantal "Uren" voor de regeling te delen door de normuren. Hoe dit werkt kunt u zien in de [bijlage](#) bij de premieberekening voor een parttimer.

"Inkomstenverhouding"

Een "Inkomstenverhouding" is een in een administratieve eenheid geregistreerde rechtsbetrekking tussen een inhoudingsplichtige en een natuurlijk persoon krachtens welke deze persoon loon of een uitkering ontvangt aldus de belastingdienst.

Het begrip "Inkomstenverhouding" omvat de verschillende soorten dienstbetrekking. Maar ook andere inkomstenrelaties waarbij u loonheffingen moet inhouden, vallen hieronder, zoals de relatie met sommige artiesten en beroepssporters.

De "Inkomstenverhouding" is gekoppeld aan uw loonheffingnummer.

Alle werkgevers moeten van de "Inkomstenverhouding" en van alle werknemers aanleveren. Uitzondering daarop zijn de werknemers die onder de CAO voor het Slagersbedrijf (code 748), CAO Bakkersbedrijf (code 1496) en cao voor ambachtelijk pluimvee bedrijven (code 3618) vallen.

Identificatie "Inkomstenverhouding"

Een "Inkomstenverhouding" wordt in het UPA-bestand geïdentificeerd door de combinatie van Burgerservicenummer (= BSN) en nummer "Inkomstenverhouding". Deze moet uniek zijn binnen het tijdvak (volledige aangifte, aanvullende aangifte of tijdvakcorrectie). Als het BSN (nog) onbekend is, dan wordt de "Inkomstenverhouding" geïdentificeerd door de combinatie van personeelsnummer en nummer "Inkomstenverhouding". Ook deze combinatie moet uniek zijn binnen het tijdvak (volledige aangifte, aanvullende aangifte of tijdvakcorrectie).

Bij UPA-bestanden of UPA-correctie bestanden komen soms dezelfde combinaties voor van BSN- en "Inkomstenverhouding" nummer. In dat geval wordt de "Inkomstenverhouding" afgekeurd.

Toekennen nummer “Inkomstenverhouding”

Als u voor de eerste keer een “Inkomstenverhouding” nummer toekent aan een medewerker, kunt u het beste beginnen bij 0001. Als de “Inkomstenverhouding” eindigt en er weer een nieuwe “Inkomstenverhouding” begint met dezelfde medewerker, nummert u door. Zo loopt u het minste risico dat u nummers hergebruikt als u overstapt op een ander salarisssoftwarepakket.

Heeft u voor een “Inkomstenverhouding” eenmaal een bepaald nummer gekozen? Gebruik dat nummer dan in alle volgende UPA-bestanden voor die “Inkomstenverhouding”. Dit geldt ook als u overstapt op een ander salarisssoftwarepakket. Zorg er in dit geval voor dat het gebruikte “Inkomstenverhouding” nummer altijd raadpleegbaar is in uw administratie. Vraag uw Softwareontwikkelaar (= SWO) hoe u de “Inkomstenverhouding” nummers kunt kopiëren uit het oude salarisssoftwarepakket.

U mag een gebruikt “Inkomstenverhouding” nummer bij hetzelfde loonheffingnummer niet hergebruiken voor een nieuwe “Inkomstenverhouding” van dezelfde medewerker. Als een medewerker opnieuw in dienst komt moet u een nieuw “Inkomstenverhouding” nummer gebruiken.

Als de inhoudingsplichtige een nabetaling doet voor een “Inkomstenverhouding” nadat deze is beëindigd, dan mag geen nieuw “Inkomstenverhouding” nummer worden aangeleverd. Hiervoor geldt dat het oorspronkelijke “Inkomstenverhouding” nummer moet worden gebruikt. Er is geen nieuwe “Inkomstenverhouding” zolang uw medewerker hetzelfde werk blijft doen en de verzekeringspositie niet verandert. U blijft bijvoorbeeld het bestaande nummer “Inkomstenverhouding” gebruiken als:

- U een tijdelijk arbeidscontract omzet in een vast arbeidscontract;
- U een oproepcontract omzet in een tijdelijk of vast arbeidscontract;
- U een nul-urencontract omzet in een tijdelijk of vast arbeidscontract;
- De proeftijd verstrijkt;
- De fase flex en zekerheid verandert (uitzendbranche);
- U tegelijk met het loon ook een WAO- of WIA-uitkering gaat uitbetalen (als eigenrisicodragers of als u de uitkeringen van UWV doorbetaalt). U mag voor de uitkering die u namens UWV doorbetaalt, ook een ander nummer “Inkomstenverhouding” gebruiken;
- De functie van de medewerker verandert of de arbeidsvoorwaarden veranderen;
- U een ex-medewerker een nabetaling met de loon-in-systematiek doet. U geeft de nabetalingen aan in de aangifte over het aangiftetijdvak waarin u de nabetaling doet. U gebruikt dan hetzelfde nummer “Inkomstenverhouding” en dezelfde begin – en einddatum die u in uw eerdere aangifte gebruikte;
- Als een rechter bepaalt dat een dienstbetrekking ten onrechte is beëindigd, dan loopt de dienstbetrekking met deze medewerker door. Dit betekent dat er geen sprake is van een nieuwe “Inkomstenverhouding” en dat u het oude “Inkomstenverhouding” nummer moet blijven gebruiken.

Omgaan met het “Inkomstenverhouding” nummer, bij WAO- / WIA-situaties

Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering / Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen situaties (= WAO- / WIA-situaties) hebben op zich geen invloed op het “Inkomstenverhouding” nummer.

Intrekken eerdere “Inkomstenverhouding”

Een eerdere “Inkomstenverhouding” kan worden ingetrokken via een aanvullend UPA-bestand als de aangiftetermijn nog niet voorbij is, of anders met een correctie bij het UPA-bestand van het volgende of daaropvolgende tijdvak.

Begin en einde “Inkomstenverhouding”

Een “Inkomstenverhouding” begint als een dienstbetrekking ontstaat.

Een “Inkomstenverhouding” eindigt als een dienstbetrekking eindigt.

In sommige situaties blijft de dienstbetrekking bestaan of is er sprake van een voortgezette dienstbetrekking. In deze situaties eindigt de eerdere “Inkomstenverhouding” en ontstaat een nieuwe “Inkomstenverhouding”.

De nieuwe arbeidsovereenkomst is een voortgezette arbeidsovereenkomst indien:

1. Een overeenkomst voor onbepaalde tijd binnen een periode van 6 maanden wordt gevolgd door een overeenkomst voor bepaalde tijd en deze opvolging plaatsvindt:
 - a. Nadat partijen in overleg een einde maakten aan de overeenkomst voor onbepaalde tijd
of
 - b. Het onbepaalde tijd contract door een vaststellingsovereenkomst is beëindigd;
2. Een werknemer zelf een contract voor onbepaalde tijd heeft opgezegd en binnen 6 maanden weer in dienst treedt bij de werkgever.

Corrigeren “Datum aanvang inkomstenverhouding”

Als de “Datum aanvang inkomstenverhouding” verder terug in de tijd gelegd wordt, maar niet verder terug dan het begin van het aangiftetijdvak waarin de “oude” datum aanvang lag (bijvoorbeeld de datum wijzigt van 15 maart naar 1 maart), dan moet de werkgever voor het betreffende aangiftetijdvak alle werknemersgegevens van de betreffende “Inkomstenverhouding” opnieuw (gecorrigeerd) aangeven.

Als die nieuwe datum in een eerder aangiftetijdvak valt dan die van de oorspronkelijke aanvangsdatum, (bijvoorbeeld: de datum aanvang wijzigt van 15 maart naar 1 januari), dan moet daarnaast ook over die eerdere tijdvakken alle werknemersgegevens van de betreffende “Inkomstenverhouding” worden aangeven.

Als de “Datum aanvang “Inkomstenverhouding” vooruit in de tijd wordt gelegd (bijvoorbeeld: de datum wijzigt van 15 maart naar 15 april), dan moet voor de onterecht aangegeven tijdvakken een intrekking aangegeven worden. Vanaf (in het voorbeeld) het tijdvak april moet de werkgever alle werknemersgegevens van de betreffende “Inkomstenverhouding” opnieuw (gecorrigeerd) aangeven.

Let op: De initiële aangifte van een datum in dienst moet altijd worden aangegeven in de betreffende periode. Als een werknemer achteraf in dienst genomen wordt, dan moet de indiensttreding in een correctie aangegeven worden. Het is niet toegestaan de indiensttreding in een volledige aangifte en/of aanvullende aangifte van een volgende periode aan te geven, terwijl de correctieaangifte ontbreekt.

Corrigeren “Datum einde inkomstenverhouding”

Als de “Datum einde inkomstenverhouding” verder terug in de tijd gelegd wordt maar binnen het tijdvak, (bijvoorbeeld: de datum wijzigt van 15 maart naar 1 maart), dan moet de werkgever voor dat

tijdvak (maart) alle werknemersgegevens van de betreffende “Inkomstenverhouding” (verbeterd) aangeven.

Als de “Datum einde inkomstenverhouding” verder terug in de tijd gelegd wordt buiten het tijdvak, (bijvoorbeeld: de datum wijzigt van 15 maart naar 31 januari), dan moet de werkgever voor dat nieuwe tijdvak alle werknemersgegevens van de betreffende “Inkomstenverhouding” (gecorrigeerd) aangeven. Tevens moet voor de onterecht aangegeven tijdvakken een intrekking aangegeven worden.

Als de “Datum einde inkomstenverhouding” in de tijd vooruit geplaatst wordt binnen het aangiftetijdvak (bijvoorbeeld: de datum wijzigt van 15 maart naar 20 maart), dan moet de werkgever voor dat tijdvak (maart) alle werknemersgegevens van de betreffende “Inkomstenverhouding” (gecorrigeerd) aangeven.

Als de “Datum einde inkomstenverhouding” in de tijd vooruit geplaatst wordt naar een nieuw aangiftetijdvak (bijvoorbeeld: de datum wijzigt van 15 maart naar 15 april), dan moet de werkgever voor alle relevante tijdvakken alle werknemersgegevens van de betreffende “Inkomstenverhouding” (gecorrigeerd) aangeven.

Let op: De initiële aangifte van een datum uit dienst moet altijd worden aangegeven in de betreffende periode. Als een werknemer achteraf uit dienst gemeld wordt, moet dat in een correctie aangegeven worden. Het is niet toegestaan de uitdiensttreding in een volledige aangifte en/of aanvullende aangifte van een volgende periode aan te geven, terwijl de correctieaangifte ontbreekt.

Bijzondere situaties

Werknemers jonger dan 18

Per 1 januari 2024 is de toetredingsleeftijd gewijzigd van 21 jaar naar 18 jaar. Werknemers jonger dan 18 jaar nemen geen deel aan de pensioenregeling. Voor werknemers onder de 18 jaar levert u alleen de gegevens voor het Sociaal Fonds aan, tenzij uw onderneming onder de VGL cao valt. Vanaf de eerste dag van de maand waarin de werknemer 18 jaar is stuurt u (ook) de juiste pensioenregelingsgegevens in.

Vakantiekrachten

Vakantiekrachten zijn ook werknemers en nemen daarom deel aan de pensioenregeling en dienen te worden opgenomen in de pensioenaangiften.

Stagiairs

Stagiairs krijgen geen loon maar een stage vergoeding, zij nemen geen deel aan de pensioenregeling.

Dat een medewerker een stagiair is geeft u in de UPA-aangifte als volgt aan:

- Code soort "Inkomstenverhouding" = 15
- Code aard "Arbeidsverhouding" = 7

Oproepkrachten

Dat een medewerker een oproepkracht is geeft u in de UPA-aangifte als volgt aan:

- "Indicatie oproepovereenkomst" = J;
- "Code invloed verzekeringsplicht" = D of E.

Voor oproepkrachten is het verplicht om het veld "Code invloed verzekeringsplicht" onder "Inkomstenperiode" met D of E te vullen. Dit zijn de codes die de Belastingdienst ook hanteert:

- D = Oproep/invalkracht zonder verplichting om te komen;
- E = Oproep/invalkracht met verplichting om te komen.

Er is geen onderscheid in de verwerking en aanlevering van oproepkrachten en deelnemers met een vast aantal uren. U moet altijd een tijdvak aanleveren, ook al heeft de oproepkracht niet gewerkt. Stuurt u het tijdvak dan in met een loon van € 0,00 en 0,00 "Verloonde uren".

Werknemers met een all-in contract

Vakantiekrachten en oproepkrachten kunnen een all-in uurloon hebben. Dat wil zeggen dat het uurloon wordt verhoogd met ADV (met inachtneming van het bepaalde in artikel 6 lid 4 uit de CAO), vakantie-uren en vakantietoeslag.

Bij een all-in uurloon geeft u in de "Regelingsgegevens" het werkelijk loon SV door en de "Uren" voor de regeling exclusief de uren voor de vakantiedagen en ADV.

Gemoedsbezwaarden

Heeft u een gemoedsbezwaarde medewerker in dienst? Lever deze dan aan als een reguliere werknemer. Er wordt geen onderscheid gemaakt in de aanlevering. Dezelfde premie wordt gefactureerd. Conform de regeling worden de aldus betaalde premies ingelegd als spaarbijdrage.

Directeur-groootaandeelhouders (DGA's)

Een DGA neemt niet deel aan de pensioenregeling. Daarom vult u voor hen géén "Regelingsgegevens" in. Dat een deelnemer een DGA is, geeft u als volgt aan:

- "Code soort Inkomstenverhouding/inkomenscode" (SrtIV) = 17. Zo is een DGA te herkennen.

Directeuren

Een directeur van een nv of bv die wel verzekerd is voor de werknemersverzekeringen (“Code soort Inkomstenverhouding” = 13), wordt gezien als een reguliere werknemer die verplicht deelneemt aan de pensioenregeling. Hiervoor moet u wel “Regelingsgegevens” aanleveren.

Onbetaald verlof en aanvullend geboorteverlof

Wet Onbetaald verlof

Van onbetaald verlof is sprake als een werknemer gedurende een langere periode niet (of minder) werkt en daarom ook geen (of minder) loon ontvangt.

Wet invoering aanvullend geboorteverlof (WIEG)

Regelingen rondom geboorteverlof zijn vastgelegd in de Wet invoering extra geboorteverlof, afgekort tot de wet WIEG. Het geboorteverlof voor partners die in loondienst werken – ook wel kraamverlof, vaderschapsverlof of partnerverlof genoemd – is vóór 1 juli 2020 eenmaal het aantal werkuren per week. Werkt iemand bijvoorbeeld 5 dagen 4 uur per dag, dan krijgt hij of zij 20 uur verlof: 5 x 4 werkuren. De werkgever moet het loon tijdens dit verlof volledig doorbetalen. De werknemer kan deze verlofdagen naar eigen inzicht opnemen, als het maar binnen 4 weken na de geboorte van het kind is.

Per 1 juli 2020 hebben partners daarbovenop extra geboorteverlof gekregen, zodat partners meer tijd kunnen doorbrengen met hun pasgeboren kind. Een partner kan nu maximaal 5 weken aanvullend geboorteverlof opnemen. Bij dit extra verlof wordt 70% van het loon doorbetaald door het UWV. Officieel moet dit binnen 6 maanden na de geboorte worden opgenomen. Dit betreft een uitkering en geen loon. Of deze uitkering voor aanvullend geboorteverlof pensioengevend is, wordt fonds- dan wel regelingspecifiek geregeld.

Pensioenreglement Bedrijfstakpensioenfondsen Levensmiddelen

Onbetaald verlof en aanvullend geboorteverlof zijn voor het pensioenreglement van BPFL niet pensioengevend. Tenzij de werkgever en werknemer afspreken dat de werknemer de volledige premie betaalt. Zie artikel 23 en 24 van het pensioenreglement van Bedrijfstakpensioenfondsen Levensmiddelen.

Onder onbetaald verlof wordt verstaan: een tussen de werkgever en werknemer voor een gedeelte of het geheel van de arbeidstijd overeengekomen periode van verlof, waarin de werknemer geen arbeid voor de werkgever verricht. Hieronder valt bijvoorbeeld ouderschapsverlof of zorgverlof. Hieronder valt niet het zwangerschaps- en bevallingsverlof, het adoptie- of pleegzorgverlof op grond van de Wet Arbeid en Zorg. Hieronder valt evenmin het aanvullend geboorteverlof op grond van de Wet Arbeid en Zorg. Bij aanvullend geboorteverlof ontvangt de werknemer geen loon maar een uitkering van het UWV.

Wijze van aanlevering

Hoewel tijdens onbetaald verlof en aanvullend geboorteverlof geen ouderdomspensioen wordt opgebouwd is het vanwege de risico-aanspraken wel van belang de gegevensgroep verlof aan te leveren in de UPA-aangifte.

Voor het “Regelingloon” stuurt u een optelsom op van:

- Het Loon Wet financiële sociale verzekeringen voor de gewerkte uren
- Het bruto loon voor de voortgezette uren

Voor het “Uren voor regeling” stuurt u een optelsom op van:

- Gewerkte uren voor regeling
- Voorgezette uren voor regeling.

Voor het Sociaal geeft u het Loon Wet financiering sociale verzekeringen voor de gewerkte uren.

De helpdesk van uw salarispakket kan aangeven hoe u dit moet inrichten in de salarisadministratie. Kan uw salarispakket deze situatie niet via UPA insturen? Dan vragen we u dit door te geven aan het pensioenfonds. U kunt daarvoor contact opnemen met de klantenservice van AZL op 088 - 116 3071 of via werkgevers@bpfl.nl.

Vóór 1-1-2022

In een tijdvak waarin de medewerker gebruik maakt van onbetaald verlof wordt de pensioenopbouw alsmede de premieberekening gebaseerd op het “Regelingloon” en “Uren voor regeling” in de gegevensgroep “Regelinggegevens” o.b.v. de reguliere “Inkomstenverhouding” met “Code soort inkomstenverhouding/inkomstencode (SrtIV)” = 15. Het “Pensioengevend loon” dient te worden aangeleverd conform de daadwerkelijk “Verloonde uren” in het desbetreffende tijdvak.

Gegevens die meegegeven moeten worden in de aangifte:

- “Regelingloon” o.b.v. daadwerkelijk gewerkte uren;
- “Uren voor regeling” conform daadwerkelijk gewerkte uren;
- Bij “Code Inkomstenvermindering”:
 - o Voor aanvullend geboorte verlof “G”;
 - o Voor onbetaald verlof “O”.
- Bij gegevensgroep “Verlof” de “Code soort verlof”:
 - o OSP = Onbetaald ouderschapsverlof
 - o OBD = Onbetaald verlof (ook bij aanvullend geboorteverlof)
 - o SBL = Sabbatical Leave
 - o STV = Studieverlof
 - o AGV = Aanvullend geboorteverlof
 - o ONB = Verlofsoort onbekend.
- “Uren verlof” of “Percentage verlof” vullen met aantal uren verlof of percentage verlof waarover geen pensioendoorbouw/premieberekening plaatsvindt. Dit ten behoeve van de wettelijke volledige pensioendoorbouw van de risico-pensioenaanspraken.

Vanaf 1-1-2022

Het enige wat afwijkt in vergelijking met opgave vóór 1-1-2022:

- In geval van aanvullend geboorteverlof dient de “Code incidentele inkomstenvermindering” gevuld te worden met “K” in plaats van “G”;
- In geval van aanvullend geboorteverlof dient In de gegevensgroep “Verlof” , de “Code soort verlof” gevuld te worden met “AGV” in plaats van “OBD”.

Betaald ouderschapsverlof

Wet betaald ouderschapsverlof

Werkgevers kunnen vanaf 2 augustus 2022 de aanvragen indienen bij het UWV voor de uitkering voor de werknemers die gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof opnemen, maar wel pas nadat verlof is opgenomen.

Ouders krijgen straks gedurende 9 weken ouderschapsverlof een UWV-uitkering ter hoogte van 70% van hun dagloon (tot 70% van het maximum dagloon). Voorwaarde is dat zij deze 9 weken opnemen in het eerste levensjaar van het kind. Daarmee krijgen ouders meer tijd om te wennen aan de nieuwe gezinssituatie. En om samen bewust keuzes te maken over de verdeling van werken en zorgen.

Pensioenreglement Bedrijfstakpensioenfondsen Levensmiddelen

Voor het betaald ouderschapsverlof geldt hetzelfde als het aanvullend geboorteverlof. Tijdens het betaald ouderschapsverlof is er geen sprake van pensioenopbouw, tenzij de werkgever en werknemer hebben afgesproken dat de werknemer de volledige premie betaald. Hieronder leest u wat u moet doen als het betaald ouderschapsverlof wel of niet pensioengevend is.

Wijze van aanlevering

Betaald ouderschapsverlof is pensioengevend

De werkgever heeft er voor gekozen dat het betaald ouderschapsverlof pensioengevend is. Het betaald ouderschapsverlof bedraagt 70% van het dagloon. Besluit de werkgever dit aan te vullen tot 100% dan loopt het dienstverband regulier door en geeft u het loon en de uren door alsof er geen verlof is.

Besluit de werkgever om de 70% van het dagloon niet aan te vullen, dan geeft u in de gegevensgroep "Inkomstenperiode" in het veld "Code incidentele inkomstenvermindering" aan wat voor soort verlof van toepassing is.

- K = Kindverlof

En bij de gegevensgroep "Verlof" geeft u in het veld "Code soort verlof" het verlof aan waarmee rekening is gehouden bij het vaststellen van de premie voor de betreffende regeling in deze periode. Dit is van belang om de risico-aanspraken te kunnen bepalen.

- OSP = Onbetaald ouderschapsverlof tot 1-1-2023;
- BOV = Betaald Ouderschapsverlof vanaf 1-1-2023.

En in "Uren verlof" geeft u het aantal verlofuren door.

Hieronder een opsomming van de gegevens die u dient mee te geven als het betaald ouderschapsverlof pensioengevend is en niet wordt aangevuld tot 100%:

- Het "Regelingsloon" op basis van de gewerkte uren plus de UWV-uitkering;
- De "Uren voor regeling" conform daadwerkelijk gewerkte uren plus 70% van de opgenomen verlof uren.
- "Parttimepercentage" en "Contracturen" blijven ongewijzigd.
- Bij "Inkomstenvermindering" code "K";
- Bij "Code soort verlof":
 - o Tot 1-1-2023 code "OSP";
 - o Vanaf 1-1-2023 code "BOV" invullen.
- Bij "Uren verlof" het aantal verlofuren van het betreffende tijdvak.

Betaald ouderschapsverlof is niet pensioengevend

De werkgever heeft er voor gekozen dat het betaald ouderschapsverlof niet pensioengevend is. Deze situatie moet wel worden doorgegeven via de UPA-aangifte in verband met de berekening van de pensioenopbouw en de premieberekening.

U geeft dan in de gegevensgroep “Inkomstenperiode” in het veld “Code incidentele inkomstenvermindering” aan wat voor soort verlof van toepassing is.

- K = Kindverlof

En bij de gegevensgroep “Verlof” geeft u in het veld “Code soort verlof” het verlof aan waarmee rekening is gehouden bij het vaststellen van de premie voor de betreffende regeling in deze periode. Dit is van belang om de risico-aanspraken te kunnen bepalen.

- OSP = Onbetaald ouderschapsverlof tot 1-1-2023;
- BOV = Betaald Ouderschapsverlof vanaf 1-1-2023.

En in “Uren verlof” geeft u het aantal verlofuren door.

De velden onder “Regelinggegevens” worden altijd gevuld met het loon en de uren waarover wél premie is verschuldigd.

Hieronder een opsomming van de gegevens die u dient mee te geven als het betaald ouderschapsverlof niet pensioengevend is:

- Het “Regelingloon” op basis van de gewerkte uren zonder de UWV-uitkering;
- De “Uren voor regeling” conform daadwerkelijk gewerkte uren;
- “Verloonde uren” en “Contracturen” blijven ongewijzigd;
- Bij “Inkomstenvermindering” code “K”;
- Bij “Code soort verlof”:
 - o Tot 1-1-2023 code “OSP”;
 - o Vanaf 1-1-2023 code “BOV” invullen.
- Bij “Uren verlof” het aantal verlofuren van het betreffende tijdvak.

Zorgverlof en mantelzorg

Zowel zorgverlof als mantelzorg vallen voor de pensioenregeling onder regulier onbetaald verlof. Zie verder onder het item Onbetaald verlof en aanvullend geboorteverlof.

Zwangerschapsverlof

Bij zwangerschapsverlof loopt het dienstverband regulier door en geeft u het loon en de uren door alsof er geen verlof is, ook als uw werknemer de UWV vergoeding zelf ontvangt.

Ziekte

Als uw medewerker langdurig ziek is en u conform CAO minder dan 100% van het gebruikelijke loon doorbetaalt, dan wordt over het verschil tussen de 100% en het doorbetaalde loon geen pensioen opgebouwd. In het UPA-bericht geeft u dat als volgt door:

- “Code incidentele inkomstenvermindering” = Z (ziekte);
- De velden onder “Regelinggegevens” worden altijd gevuld met het loon en de uren waarover wél premie is verschuldigd.

Door de deelnemer en/of de werkgever kan de pensioenopbouw voortgezet worden over het verschil tussen het pensioengevend loon dat gold vóór en het pensioengevend loon dat geldt vanaf de verlaging van het loon, tegen betaling van de volledige premie.

- Als de werkgever dit voort wil zetten dan wordt dat doorgegeven via de UPA-aangifte. De UPA-“Regelinggegevens” worden dan ongewijzigd doorgegeven.

- Vrijwillige voortzetting is mogelijk op initiatief van zowel de werkgever als de werknemer. Dit kan zowel ten laste van de werkgever als de werknemer. De UPA-“Regelinggegevens” worden dan ongewijzigd doorgegeven.

Medewerker is gedeeltelijk arbeidsongeschikt

Wanneer uw werknemer na het tweede ziektejaar gedeeltelijk arbeidsongeschikt (WAO/WIA) is geworden/wordt en nog in dienst is, verwachten we de “Regelinggegevens” (“Regelingloon” en verloonde uren) die horen bij het gedeelte dat uw werknemer nog werkt.

Medewerker is volledig arbeidsongeschikt

Medewerker gaat uit dienst

Als uw medewerker na twee jaar vanwege volledige arbeidsongeschiktheid uit dienst gaat geeft u dit via de UPA-aangifte bij de “Inkomstenverhouding” gegevens als volgt aan:

- “Datum einde inkomstenverhouding” = datum van de laatste dag dat de arbeidsovereenkomst geldig was;
- “Code reden einde arbeidsverhouding” = 5 (t/m 2021 waarde 80).

U dient ook de “Regelinggegevens” mee te geven.

- “Regelingloon” tot en met laatste dag dat de arbeidsovereenkomst geldig was;
- “Uren” voor regeling = het aantal “Uren” tot en met de laatste dag dat de arbeidsovereenkomst geldig was;
- “Datum einde regelinggegevens” = “Datum einde “Inkomstenverhouding”.

Zo voorkomt u dat er te veel pensioenpremie wordt betaald, omdat er vanuit het pensioenfonds premievrije opbouw wordt verzorgd.

Medewerker blijft in dienst

Deze situatie komt alleen voor als een medewerker af en toe nog werkt. U levert de “Regelinggegevens” aan (“Regelingloon” en “Uren”) conform de werkelijk gewerkte uren.

Levensfasebeleid

In het kader van levensfasebeleid kunnen zich de volgende situaties voordoen:

- a. De generatieregeling: Een werknemer gaat vanaf een bepaalde datum vóór zijn pensionering minder werken en dat heeft geen gevolgen voor zijn pensioengevend loon;
- b. Demotie: Een werknemer gaat vanaf een bepaalde datum vóór zijn pensionering een lagere functie vervullen en dat heeft geen gevolgen voor zijn pensioengevend loon.

Als er sprake is van een generatieregeling, dan leest u hieronder hoe u de gegevens moet aanleveren. Dit geldt niet voor demotie.

Een voorbeeld is een werknemer die een jaar vóór de pensioneringsdatum van 100% werken naar 80% werken gaat, met behoud van 90% loon. Indien er sprake is van minder werken vóór pensionering (generatieregeling) dan moet u in de UPA-aangifte het gegevenselement ‘Indicatie generatieregeling’ vullen met waarde ‘J’. Als er geen generatieregeling van toepassing is, dan dient het gegevenselement ‘Indicatie generatieregeling’ gevuld te worden met waarde ‘N’. Het “Regelingloon” en de “Uren voor regeling” geeft u door alsof de werknemer nog steeds evenveel als daarvoor werkt (100% in dit geval).

Hieronder een opsomming van de gegevens die u dient mee te geven als er sprake is van een generatieregeling:

- Het “Regelingloon” op basis waarvan de pensioenopbouw moet doorlopen;
- De “Uren voor regeling” conform de uren waarop de pensioenopbouw gebaseerd moet zijn.
- “Parttimepercentage” en “Contracturen” zijn conform het daadwerkelijke parttimepercentage en contracturen.
- Bij “Indicatie generatieregeling” waarde ‘J’ invullen.

Overlijden

Bij overlijden van een medewerker wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd. Dit geeft u bij de “Inkomstenverhouding” initieel gegevens als volgt aan:

- “Datum einde inkomstenverhouding” = datum van het overlijden;
- “Code reden einde arbeidsverhouding” wordt gevuld met 31.

U dient ook de “Regelinggegevens” mee te geven:

- “Regelingloon” = het loon waarover pensioenpremie is verschuldigd tot en met de overlijdensdatum;
- “Uren” voor regeling = het aantal “Uren” tot en met de overlijdensdatum;
- “Datum einde regelinggegevens” = “Datum einde inkomstenverhouding”.

Ontslag

Bij ontslag van een medewerker wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd. Dit geeft u bij de “Inkomstenverhouding” initieel gegevens als volgt aan:

- “Datum einde inkomstenverhouding” = de datum van de laatste dag dat de arbeidsovereenkomst geldig was;
- “Code reden einde arbeidsverhouding” = code voor de reden ontslag.

U dient ook de “Regelinggegevens” mee te geven:

- “Regelingloon” tot en met de laatste dag dat de arbeidsovereenkomst geldig was;
- “Uren” voor regeling = het aantal “Uren” tot en met de laatste dag dat de arbeidsovereenkomst geldig was;
- “Datum einde regelinggegevens” = “Datum einde inkomstenverhouding”.

Een eventuele transitievergoeding is niet pensioengevend.

Het loon van uitbetaalde vakantie-uren dient opgenomen te worden in het “Regelingloon”. De uitbetaalde vakantie-uren mogen niet worden opgenomen in de “Uren” voor de regeling.

Werknemers die de AOW-leeftijd bereiken

Bij het bereiken van de AOW-leeftijd eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege.

Werknemer werkt niet door

Dit geeft u bij de “Inkomstenverhouding” initieel gegevens als volgt aan:

- “Code reden einde arbeidsverhouding” = 31;
- “Datum einde inkomstenverhouding” = de laatste dag vóór het bereiken van de AOW-leeftijd.

U dient ook de “Regelinggegevens” mee te geven:

- “Regelingloon” tot en met de laatste dag dat de arbeidsovereenkomst geldig was;
- “Uren” voor regeling = het aantal “Uren” tot en met “Datum einde inkomstenverhouding”;
- “Datum einde regelinggegevens” = “Datum einde inkomstenverhouding” (de laatste dag vóór het bereiken van de AOW-leeftijd)

Werknemer werkt door

Als de werknemer na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd nog door blijft werken, loopt de pensioenopbouw door. Er zijn twee mogelijkheden voor de aanlevering van de UPA-gegevens:

1. Met ingang van de datum waarop de werknemer de AOW-leeftijd bereikt, wordt de bestaande "Inkomstenverhouding" afgesloten en wordt een nieuwe "Inkomstenverhouding" aangemaakt. Dit heeft de voorkeur van de Belastingdienst.
 - a. Af te sluiten "Inkomstenverhouding":
 - i. "Code reden einde arbeidsverhouding" = 31;
 - ii. "Datum einde inkomstenverhouding" = de laatste dag vóór het bereiken van de AOW-leeftijd;
 - iii. "Regelingloon" = het loon tot en met de datum einde "Inkomstenverhouding";
 - iv. "Uren" voor regeling = het aantal "Uren" tot en met "Datum einde inkomstenverhouding";
 - v. "Datum einde regelinggegevens" = "Datum einde inkomstenverhouding" (de laatste dag vóór het bereiken van de AOW-leeftijd).
 - b. Nieuwe "Inkomstenverhouding":
 - i. "Datum aanvang Inkomstenverhouding" = de dag waarop de AOW-leeftijd wordt bereikt;
 - ii. "Datum aanvang Regelinggegevens" = de dag waarop de AOW-leeftijd wordt bereikt;
 - iii. "Regelingloon" en "Uren voor de regeling" worden altijd gevuld met het loon en de uren waarover premie is verschuldigd.
2. Het is echter ook toegestaan om de bestaande "Inkomstenverhouding" te splitsen in twee inkomstenperiodes met een gewijzigde Code loonbelastingtabel:
 - a. "Datum aanvang inkomstenperiode" van de tweede "inkomstenperiode" = de dag waarop de AOW-leeftijd wordt bereikt;
 - b. "Regelingloon" en "Uren" voor de regeling worden altijd gevuld met het loon en de uren waarover premie is verschuldigd.

De splitsing van de "Inkomstenverhouding" of de "Inkomstenperiode" geldt niet als de betreffende persoon niet verzekerd is voor de werknemersverzekeringen.

Werknemers die de pensioengerechtigde leeftijd bereiken

Werknemer werkt niet door

Datum pensioeningang is voor deelnemers aan BPFL de eerste dag van de maand waarin ze 68 jaar worden. Op dat moment stopt de pensioenopbouw.

In de UPA-aangifte wordt de arbeidsoverkomst beëindigd. Dit geeft u bij de gegevens van de "Inkomstenverhouding" initieel gegevens als volgt aan:

- "Code reden einde arbeidsverhouding" = 31;
- "Datum einde inkomstenverhouding" = de laatste dag van de maand voorafgaand aan de maand waarin de werknemer 68 jaar wordt.

U dient ook de "Regelinggegevens" mee te geven:

- "Datum einde regelinggegevens" = "Datum einde inkomstenverhouding" (de laatste dag van de maand voorafgaand aan de maand waarin de werknemer 68 jaar wordt);
- Indicatie "Einde deelname regeling" = Nee (wordt alleen met Ja gevuld als de deelname anders is beëindigd dan in geval van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst).

Werknemer werkt door

Als de werknemer doorwerkt na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd dan loopt de arbeidsovereenkomst door.

- “Datum einde regelinggegevens” = de laatste dag van de maand voorafgaand aan de maand waarin de werknemer 68 jaar wordt.
- Indicatie “Einde deelname regeling” = Ja (wordt alleen met Ja gevuld als de deelname anders is beëindigd dan in geval van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst)
- “Regelingloon” en “Uren” voor de regeling worden gevuld met het pensioengevend loon en de uren t/m de laatste dag van de maand voorafgaand aan de maand waarin de werknemer 68 jaar wordt. Dat geldt ook bij vierwekelijkse verloning.

Over de latere tijdvakken moet u nog steeds UPA-gegevens aanleveren voor deze persoon maar deze mogen geen “Regelinggegevens” meer bevatten, tenzij er sprake is van een nabetaling.

Deeltijdpensionering

De deelnemer heeft de mogelijkheid zijn pensioen gedeeltelijk in te laten gaan vóór de pensioengerechtigde leeftijd van 68 jaar. Voor het resterende deel dat hij blijft werken, blijft hij tot de pensioendatum deelnemer en bouwt hij pensioen op. Dit heet deeltijdpensionering. “Regelingloon” en “Uren” voor de regeling worden gevuld met het loon en de uren waarover premie is verschuldigd.

Nabetaling

Wanneer het dienstverband is geëindigd kan het zijn dat er sprake is van een nabetaling. De werknemer voldoet op dat moment niet meer aan de criteria voor deelname maar ontvangt nog voor pensioenopbouw relevante loonbetaling over de periode dat hij nog wel voldeed aan deze criteria. Als het dienstverband beëindigd is vóór de toetredingsleeftijd, is de nabetaling niet pensioengevend. Ook niet als de werknemer op het moment van de nabetaling wel aan de toetredingsleeftijd voldoet.

Voor BPFL kan er sprake zijn van zowel een loon als een uren nabetaling. Een nabetaling is herkenbaar aan het feit dat de “Datum aanvang regelinggegevens” na de “Datum einde inkomstenverhouding” ligt.

Via de UPA-aangifte geeft u een nabetaling als volgt door:

- “Datum aanvang regelinggegevens” is gelijk aan “Datum aanvang tijdvak”, de eerste datum van de periode waar de pensioenaangifte betrekking op heeft;
- “Datum einde regelinggegevens” is gelijk aan “Datum einde tijdvak”;
- Het “Regelingloon” en de “Uren” voor de regeling zijn afhankelijk van de waarde van de nabetaling.

(Tijdelijk) geen personeel in dienst

Als u uw loonheffingnummer behoudt, dan stuurt u een “nihil” aangifte in. Een voorbeeld van een dergelijke aangifte is beschikbaar op de website van SIVI.

Als u verwacht voor langere tijd geen werknemers in dienst te hebben, dan kunt u zich afmelden voor de aangifte naar het pensioenfonds.

Dat doet u door een kopie van de brief intrekking loonheffingnummer van de Belastingdienst op te sturen naar werkgevers@bpfl.nl. Uw UPA-instellingen worden vervolgens veranderd in de administratie, zodat u niet meer hoeft in te zenden.

Bijsparen

Op dit moment is er geen bijspaarregeling van toepassing voor BPFL en hoeft deze ook niet te worden doorgegeven.

BIJLAGE SWO's

Coulanceregeling vanuit de loonaangifte

In de loonaangifte en uniforme pensioenaangifte wordt gewerkt met zogenaamde tijdvakaangiften. Dit zijn maantijdvakken of 4-weken tijdvakken.

Echter in de salarispakketten wordt, bij 4-weken verloning, vaak gebruik gemaakt van de zogenaamde loontijdvakken. Loontijdvakken zijn de tijdvakken waarin de verloning plaats vindt (het daadwerkelijk uitbetalen van de salarissen).

In de loontijdvakken en aangiftetijdvakken zitten soms verschillen. Deze verschillen kunnen alleen aanwezig zijn bij de jaarovergang.

Als gevolg van de coulance regeling is per 1-1-2021 de rekenwijze bij *Gebroken tijdvak / deeltijdfactor* bij 4 weken verloning veranderd. Vanaf 1-1-2021 wordt er bij 4 weken verloning gerekend met het aantal kalenderdagen in het loontijdvak (28), in plaats van het aantal kalenderdagen in de aangifte periode. Over de premieberekening in 2026 (53 weken) ontvangt u uiterlijk begin 2025 meer informatie.

Onderstaand een voorbeeld:

Periode (4 weken)	Datum aanvang loontijdvak	Datum einde loontijdvak	# Dgn	Datum aanvang Aangifte tijdvak	Datum einde Aangifte tijdvak	# Dgn
P13 2021	06-12-2021	02-01-2022	28	06-12-2021	31-12-2021	26
P01 2022	03-01-2022	30-01-2022	28	01-01-2022	30-01-2022	30

U ziet hier, bij de "Datum einde" van P13 2021, dat de "Datum einde loontijdvak" 2 kalenderdagen verschilt met de "Datum einde aangifte tijdvak". En dat, bij de "Datum aanvang" van periode P01 2022, de "Datum aanvang loontijdvak" 2 kalenderdagen verschilt met de "Datum aanvang aangifte tijdvak".

Deze overschrijding kan alleen plaats vinden bij een jaarovergang.

De zogenaamde coulance regeling van de belastingdienst staat het toe om in de loonaangifte bij 4-weken aangifte de periode van het 1e en 13e loontijdvak af te laten wijken van de periode van het 1e en 13e aangifte tijdvak.

De aangiftetijdvakken volgen altijd het kalenderjaar. Loontijdvakken kunnen afwijken van kalenderjaren. Dit komt in de praktijk veel voor en de UPA past deze coulance regeling analoog toe.

In het algemeen betekent dit het volgende:

- "Datum einde" tijdvak van het 13e aangifte tijdvak is niet (altijd) gelijk aan de "Datum einde" van het 13e loontijdvak, dit kan maximaal 3 kalenderdagen afwijken. In het voorbeeld hierboven is sprake van 2 dagen;
- "Datum aanvang" tijdvak van het 1e aangifte tijdvak is niet (altijd) gelijk aan de "Datum aanvang" van het 1e loontijdvak, dit kan maximaal 3 kalenderdagen afwijken. In het voorbeeld hierboven is sprake van 2 dagen.

Bij het verwerken van de UPA-aangifte wordt op de datumvelden in de gegevensgroepen "Inkomstenverhouding", "Inkomstenperiode", "Sector" en "Regelinggegevens" de controle uitgevoerd dat deze datumvelden, onder bepaalde condities, binnen het aangifte tijdvak moeten

liggen. De coulance regeling hanteert daarop bovenstaande uitzondering van maximaal 3 kalenderdagen overschrijding.

LET OP! Bij maandaangiftes wordt de coulance regeling nooit toegepast. Hetzelfde geldt voor het 2e t/m het 12e tijdvak bij 4-weken aangifte. Alle datumvelden uit de gegevensgroepen “Inkomstenverhouding”, “Inkomstenperiode”, “Sector” en “Regelinggegevens” moeten dan binnen het aangiftetijdvak liggen.

Voorbeeld toepassing coulance regeling 13^e aangiftetijdvak 2021:

- Datum aanvang tijdvak = 6-12-2021;
- Datum einde tijdvak = 31-12-2020;
- Datum aanvang loontijdvak = 6-12-2021;
- Datum einde loontijdvak = 02-01-2022.

“Datum einde regelinggegevens” van het 13e aangiftetijdvak van 2021 bevat, voor “Inkomstenverhouding” en die niet beëindigd worden, de waarde 02-01-2022. In het 1e aangifte tijdvak van 2022 bevat de “Datum aanvang regelinggegevens” in dat geval de waarde 03-01-2021.

Voor “Inkomstenverhouding” en die beëindigd worden in het 13e loontijdvak per 02-01-2021, dient de “Datum einde Inkomstenverhouding” en “Datum einde Regelinggegevens” de waarde 02-01-2021 te bevatten in het 13e aangifte tijdvak.

Voor “Inkomstenverhouding” en die aanvangen in het 13e loontijdvak per bijvoorbeeld 01-01-2022 dient de “Datum aanvang Inkomstenverhouding” de waarde 01-01-2022 te bevatten.

Premieberekening maandverloning

Cumulatief pensioengevend loon overschrijdt cumulatief maximum pensioengevend loon

De pensioengrondslag voor de premieberekening voor BPFL wordt bepaald met behulp van de VCR-rekenmethodiek (voortschrijdend cumulatief rekenen). Dat wil zeggen dat de grondslag voor de premie cumulatief wordt berekend op basis van het “Regelingsloon” dat is opgegeven tot en met het aangiftetijdvak.

Zo vindt een correctie plaats voor een eventueel teveel of te weinig toegepaste franchise of maximum loon in de voorgaande periodes. Na aanlevering van een nieuwe periode wordt een nieuwe cumulatieve pensioengrondslag berekend.

In onderstaand voorbeeld wordt de VCR-rekenmethodiek op vereenvoudigde wijze met fictieve bedragen en een fictief premiepercentage gedemonstreerd voor maandverloning. Het verschil met het eerdere voorbeeld is dat ten gevolge van een hoger bruto loon dan de deelnemer in het eerste voorbeeld, het cumulatief pensioengevend loon ten gevolge van de vakantietoeslag gedurende een aantal periodes het cumulatief maximum pensioengevend loon overschrijdt.

Bedragen en percentages:

- Werknemer werkt fulltime;
- Pensioengevend loon € 4.000 bruto per maand;
- Maximum pensioengevend loon € 54.000 op jaarbasis (€ 4.500 op maandbasis);
- Franchise (bij fulltime werken) € 15.300 op jaarbasis (€ 1.275 op maandbasis);
- Premie 25%;
- Vakantietoeslag 8%.

	Pensioen gevend loon	Cumulatief pensioengevend loon	Cumulatief maximum pensioengevend loon	Cumulatieve franchise	Cumulatieve pensioen grondslag	Grondslag aanwas	Premie 25%
Januari	€ 4.000	€ 4.000	€ 4.500	€ 1.275	€ 2.725	€ 2.725	€ 681,25
Februari	€ 4.000	€ 8.000	€ 9.000	€ 2.550	€ 5.450	€ 2.725	€ 681,25
Maart	€ 4.000	€ 12.000	€ 13.500	€ 3.825	€ 8.175	€ 2.725	€ 681,25
April	€ 4.000	€ 16.000	€ 18.000	€ 5.100	€ 10.900	€ 2.725	€ 681,25
Mei	€ 7.840	€ 23.840	€ 22.500	€ 6.375	€ 16.125	€ 5.225	€ 1.306,25
Juni	€ 4.000	€ 27.840	€ 27.000	€ 7.650	€ 19.350	€ 3.225	€ 806,25
Juli	€ 4.000	€ 31.840	€ 31.500	€ 8.925	€ 22.575	€ 3.225	€ 806,25
Augustus	€ 4.000	€ 35.840	€ 36.000	€ 10.200	€ 25.640	€ 3.065	€ 766,25
September	€ 4.000	€ 39.840	€ 40.500	€ 11.475	€ 28.365	€ 2.725	€ 681,25
Oktober	€ 4.000	€ 43.840	€ 45.000	€ 12.750	€ 31.090	€ 2.725	€ 681,25
November	€ 4.000	€ 47.840	€ 49.500	€ 14.025	€ 33.815	€ 2.725	€ 681,25
December	€ 4.000	€ 51.840	€ 54.000	€ 15.300	€ 36.540	€ 2.725	€ 681,25

In het voorbeeld overschrijdt het cumulatief pensioengevend loon in de maanden mei, juni en juli het cumulatief maximum pensioengevend loon (wegens uitbetaling van het vakantiegeld in mei). In de maand augustus wordt dit weer ingehaald door het cumulatief maximum pensioengevend loon. Vanaf september is de premie weer identiek aan de premie voordat de vakantietoeslag werd uitbetaald.

Bepaling parttimepercentage

Bij bovenstaand rekenvoorbeeld was er sprake van een fulltime dienstverband. Hieronder wordt de berekening van het parttimepercentage getoond aan de hand van een oproepkracht die iedere periode een wisselend aantal uren werkt.

Uit het voorbeeld blijkt dat rekening gehouden wordt met het parttimepercentage door middel van de opgegeven "Uren". Het veld parttimepercentage in de UPA-aangifte (PtPerc) voor deze regelingen wordt niet gebruikt. Er wordt gebruikt gemaakt van de "(Pensioengevende) uren" onder de "Regelingsgegevens" in de opgegeven periode.

Na elke nieuwe periode worden opnieuw de deelnametijdfactor over de periode en de cumulatieve deelnametijdfactor berekend.

De cumulatieve franchise en het cumulatief maximum pensioengevend loon worden berekend door de franchise en het maximum pensioengevend loon te vermenigvuldigen met de cumulatieve deelnametijdfactor. Deze wordt altijd op 100% gemaximeerd.

Voor het voorbeeld gelden de volgende gegevens:

- Normuren per week 40
- Verloningsperiode Maandelijks
- Aantal weken per jaar 52
- Aantal maanden per jaar 12
- Bruto uurloon € 12,50
- Maximum pensioengevend loon € 54.000 op jaarbasis
- Franchise (bij fulltime werken) € 15.300 op jaarbasis
- Premie 25%

Januari

- Regelingloon januari	€ 812,50
- Uren januari	65
- Normuren januari	$(40 \times 52) / 12 = 173,33$
- Parttimepercentage januari	$65 / 173,33 \times 100\% = 37,50\%$
- Deelnametijdfactor t/m januari	$1/12 \times 37,5\% = 0,03125$
- Maximale deelnametijd	$1/12 = 0,0833$
- Cumulatieve parttime periode franchise	$\text{€ } 15.300 \times 0,03125 = \text{€ } 478,13$
- Cumulatief max loon	$\text{€ } 54.000 \times 0,03125 = \text{€ } 1.687,50$
- Pensioengrondslag	$\text{€ } 812,50 - \text{€ } 478,13 = \text{€ } 334,37$
- Premie	$\text{€ } 334,37 \times 25\% = \text{€ } 83,60$

Februari

- Regelingloon februari	€ 1.225
- Uren februari	98
- Normuren februari	$(40 \times 52) / 12 = 173,33$
- Parttimepercentage februari	$98 / 173,33 \times 100\% = 56,54\%$
- Deelnametijdfactor februari	$1/12 \times 56,54\% = 0,047117$
- Deelnametijdfactor cumulatief	$0,03125 + 0,047117 = 0,078367$
- Maximale deelnametijd	$2/12 = 0,16667$
- Cumulatief regelingloon t/m februari	$\text{€ } 812,50 + \text{€ } 1.225 = \text{€ } 2.037,50$
- Cumulatieve parttime periode franchise	$\text{€ } 15.300 \times 0,078367 = \text{€ } 1.199,01$
- Cumulatief max loon	$\text{€ } 54.000 \times 0,078367 = \text{€ } 4.231,80$
- Uren t/m februari	$98 + 65 = 163$
- Cumulatieve pensioengrondslag	$\text{€ } 2.037,50 - \text{€ } 1.199,01 = \text{€ } 838,49$
- Aanwas pensioengrondslag	$\text{€ } 838,49 - \text{€ } 334,37 = \text{€ } 504,12$
- Premie	$\text{€ } 504,12 \times 25\% = \text{€ } 126,03$

Maart

- Regelingloon maart	€ 1.050
- Uren maart	84
- Normuren maart	$(40 \times 52) / 12 = 173,33$
- Parttimepercentage maart	$84 / 173,33 \times 100\% = 48,46\%$
- Deelnametijd maart	$1/12 \times 48,46\% = 0,040383$
- Deelnametijdfactor cumulatief	$0,03125 + 0,047117 + 0,040383 = 0,11875$
- Maximale deelnametijd	$3/12 = 0,25$
- Cumulatief regelingloon t/m maart	$\text{€ } 812,50 + \text{€ } 1.225 + \text{€ } 1.050 = \text{€ } 3.087,50$
- Cumulatieve parttime periode franchise	$\text{€ } 15.300 \times 0,11875 = \text{€ } 1.816,87$
- Cumulatief max loon	$\text{€ } 54.000 \times 0,11875 = \text{€ } 6.412,50$
- Uren t/m maart	$84 + 98 + 65 = 247$
- Cumulatieve pensioengrondslag	$\text{€ } 3.087,50 - \text{€ } 1.816,87 = \text{€ } 1.270,63$
- Aanwas pensioengrondslag	$\text{€ } 1.270,63 - \text{€ } 838,49 = \text{€ } 432,14$
- Premie	$\text{€ } 432,14 \times 25\% = \text{€ } 108,05$

Het aantal normuren per periode is afgeleid van het aantal normuren per week dat geldt voor de betreffende regeling; normuren periode = normuren per week x 52 gedeeld door 12 maandaangifte.

Zoals hierboven is te zien, wordt het parttimepercentage berekend door middel van de opgegeven "Uren". Het veld parttimepercentage in de UPA-aangifte (PtPerc) voor deze regelingen wordt niet gebruikt. Er wordt gebruikt gemaakt van de "(Pensioengevende) uren" onder de "Regelingsgegevens" in de opgegeven periode.

Na elke nieuwe periode worden de deelnametijdfactor over de periode en de cumulatieve deelnametijdfactor berekend.

De cumulatieve franchise en het cumulatief maximum pensioengevend loon worden berekend door de franchise en het maximum pensioengevend loon te vermenigvuldigen met de cumulatieve deelnametijdfactor. Deze wordt altijd op 100% gemaximeerd.

De voorbeeldberekeningen hierboven hebben betrekking op een heel tijdvak.

Aangifte over een gebroken tijdvak

Er is sprake van een gebroken tijdvak wanneer de omstandigheden van de werknemer die van invloed zijn op de pensioenopbouw in het tijdvak zijn "aangepast". Voorbeelden zijn:

- In dienst treden op een andere datum dan de eerste dag van het tijdvak.
- Uit dienst treden op een andere datum dan de laatste dag van het tijdvak.
- Parttime of fulltime gaan werken op een andere datum dan de eerste dag van het tijdvak.
- Met onbetaald verlof gaan op een andere dag dan de eerste dag van het tijdvak.

Bij een gebroken tijdvak dient het "Regelingloon" in de aangifteperiode te worden opgegeven. De cumulatieve franchise en het cumulatief maximum pensioengevend loon worden berekend door de franchise en het maximum pensioengevend loon te vermenigvuldigen met de cumulatieve deelnametijdfactor. Deze wordt altijd op 100% gemaximeerd.

Hieronder staat het voorbeeld van de parttime medewerker met het wisselend aantal uren, terwijl die op 8 januari in dienst is gekomen. In januari werkt hij 7 werkdagen minder dan wanneer hij op 1 januari in dienst was getreden.

$$\frac{8 \text{ t/m } 31 \text{ januari}}{1 \text{ t/m } 31 \text{ januari}} = \frac{24}{31} = 0,7742 \text{ (24 / 31)}$$

Januari

- Regelingloon januari	€ 812,50
- Uren januari	65
- Normuren t/m januari	$(40 \times 52) / 12 \times 0,7742 = 134,19$
- Parttimepercentage januari	$65 / 134,19 \times 100\% = 48,44\%$
- Deelnametijdfactor t/m januari	$1/12 \times (24/31) \times 48,44\% = 0,03125$
- Maximale deelnametijd	$1/12 \times (24/31) = 0,06452$
- Cumulatieve parttime periode franchise	$€ 15.300 \times 0,03125 = € 478,13$
- Cumulatief max loon	$€ 54.000 \times 0,03125 = € 1.687,50$
- Pensioengrondslag	$€ 812,50 - € 478,13 = € 334,37$
- Premie	$€ 334,37 \times 25\% = € 83,59$

Februari

- Regelingloon februari	€ 1.225,00
- Uren februari	98
- Normuren februari	$(40 \times 52) / 12 = 173,33$
- Parttimepercentage februari	$98 / 173,33 \times 100\% = 56,54\%$
- Deelnametijdfactor februari	$1/12 \times 56,54\% = 0,04712$
- Deelnametijdfactor cumulatief	$0,03125 + 0,04712 = 0,07837$
- Maximale deelnametijd	$0,06452 + 1/12 = 0,14785$
- Cumulatief regelingloon t/m februari	€ 812,50 + € 1.225 = € 2.037,50
- Cumulatieve parttime periode franchise	€ 15.300 x 0,07837 = € 1.199,06
- Cumulatief max loon	€ 54.000 x 0,07837 = € 4.231,98
- Uren t/m februari	98 + 65 = 163
- Cumulatieve pensioengrondslag	€ 2.037,50 – € 1.199,06 = € 838,44
- Grondslagaanwas	€ 838,44 – € 334,37 = € 504,07
- Premie	€ 505,07 x 25% = € 126,02

Maart

- Regelingloon maart	€ 1.050
- Uren maart	84
- Normuren maart	$(40 \times 52) / 12 = 173,33$
- Parttimepercentage maart	$84 / 173,33 \times 100\% = 48,46\%$
- Deelnametijd maart	$1/12 \times 48,46\% = 0,04038$
- Deelnametijdfactor cumulatief	$0,03125 + 0,04712 + 0,04038 = 0,11875$
- Maximale deelnametijd	$0,06452 + 2/12 = 0,23119$
- Cumulatief regelingloon t/m maart	€ 812,50 + € 1.225 + € 1.050 = € 3.087,50
- Cumulatieve parttime periode franchise	€ 15.300 x 0,11875 = € 1.816,88
- Cumulatief max loon	€ 54.000 x 0,11875 = € 6.412,50
- Uren t/m maart	84 + 98 + 65 = 247
- Cumulatieve pensioengrondslag	€ 3.087,50 – € 1.816,88 = € 1.270,62
- Aanwas pensioengrondslag	€ 1.270,62 – € 838,44 = € 432,18
- Premie	€ 432,18 x 25% = € 108,05

Premieberekening Vierweken verloning

Cumulatief pensioengevend loon overschrijdt cumulatief maximum pensioengevend loon
De pensioengrondslag voor de premieberekening voor BPFL wordt bepaald met behulp van de VCR-rekenmethodiek (voortschrijdend cumulatief rekenen). Dat wil zeggen dat de grondslag voor de premie cumulatief wordt berekend op basis van het “Regelingloon” dat is opgegeven tot en met het aangiftetijdvak. Zo vindt een correctie plaats voor een eventueel teveel of te weinig toegepaste franchise of maximum loon in de voorgaande periodes. Na aanlevering van een nieuwe periode wordt een nieuwe cumulatieve pensioengrondslag berekend.

In onderstaand voorbeeld wordt de VCR-rekenmethodiek op vereenvoudigde wijze met fictieve bedragen en een fictief premiepercentage gedemonstreerd voor 4 wekenverloning en de coulance regeling.

Bedragen en percentages:

- Werknemer werkt fulltime;
- Pensioengevend loon € 3.692 bruto per 4 weken;
- Maximum pensioengevend loon € 54.000 op jaarbasis (€ 4.153,85 per 4 weken);
- Franchise (bij fulltime werken) € 15.300 op jaarbasis (€ 1.176,92 per 4 weken);

- Premie 25%;
- Vakantietoeslag 8%.

	Pensioen gevend loon	Cumulatief pensioengevend loon	Cumulatief maximum pensioengevend loon	Cumulatieve franchise	Cumulatieve pensioen grondslag	Grondslag aanwas	Premie 25%
Periode 1	€ 3.692	€ 3.692	€ 4.153,85	€ 1.176,92	€ 2.515,08	€ 2.515,08	€ 628,77
Periode 2	€ 3.692	€ 7.384	€ 8.307,69	€ 2.353,85	€ 5.030,15	€ 2.515,08	€ 628,77
Periode 3	€ 3.692	€ 11.076	€ 12.461,54	€ 3.530,77	€ 7.545,23	€ 2.515,08	€ 628,77
Periode 4	€ 3.692	€ 14.768	€ 16.615,38	€ 4.707,69	€ 10.060,31	€ 2.515,08	€ 628,77
Periode 5	€ 7.236,32	€ 22.004,32	€ 20.769,23	€ 5.884,62	€ 14.884,62	€ 4.824,31	€ 1.206,08
Periode 6	€ 3.692	€ 25.696,32	€ 24.923,08	€ 7.061,54	€ 17.861,54	€ 2.976,92	€ 744,23
Periode 7	€ 3.692	€ 29.388,32	€ 29.076,92	€ 8.238,46	€ 20.838,46	€ 2.976,92	€ 744,23
Periode 8	€ 3.692	€ 33.080,32	€ 33.230,77	€ 9.415,38	€ 23.664,94	€ 2.826,48	€ 706,62
Periode 9	€ 3.692	€ 36.772,32	€ 37.384,61	€ 10.592,31	€ 26.180,01	€ 2.515,08	€ 628,77
Periode 10	€ 3.692	€ 40.464,32	€ 41.538,46	€ 11.769,23	€ 28.695,09	€ 2.515,08	€ 628,77
Periode 11	€ 3.692	€ 44.156,32	€ 45.692,31	€ 12.946,15	€ 31.210,17	€ 2.515,08	€ 628,77
Periode 12	€ 3.692	€ 47.848,32	€ 49.846,15	€ 14.123,08	€ 33.725,24	€ 2.515,08	€ 628,77
Periode 13	€ 3.692	€ 51.540,32	€ 54.000,00	€ 15.300,00	€ 36.240,32	€ 2.515,08	€ 628,77

In het voorbeeld overschrijdt het cumulatief pensioengevend loon in de perioden 5, 6 en 7 het cumulatief maximum pensioengevend loon (wegens uitbetaling van het vakantiegeld in periode 5). In periode 8 wordt dit weer ingehaald door het cumulatief maximum pensioengevend loon. Vanaf periode 9 is de premie weer identiek aan de premie voordat de vakantietoeslag werd uitbetaald.

Bepaling parttimepercentage

Bij bovenstaand rekenvoorbeeld was er sprake van een fulltime dienstverband. Hieronder wordt de berekening van het parttimepercentage getoond aan de hand van een oproepkracht die iedere periode een wisselend aantal uren werkt.

Uit het voorbeeld blijkt dat rekening gehouden wordt met het parttimepercentage door middel van de opgegeven "Uren". Het veld parttimepercentage in de UPA-aangifte (PtPerc) voor deze regelingen wordt niet gebruikt. Er wordt gebruikt gemaakt van de "(Pensioengevende) uren" onder de "Regelingegegevens" in de opgegeven periode. Na elke nieuwe periode worden opnieuw de deelnametijdfactor over de periode en de cumulatieve deelnametijdfactor berekend.

De cumulatieve franchise en het cumulatief maximum pensioengevend loon worden berekend door de franchise en het maximum pensioengevend loon te vermenigvuldigen met de cumulatieve deelnametijdfactor. Deze wordt altijd op 100% gemaximeerd.

Voor het voorbeeld gelden de volgende gegevens:

- Normuren per week 40
- Verloningsperiode per 4 weken
- Aantal weken per jaar 52
- Aantal perioden per jaar 13
- Bruto uurloon € 12,50
- Maximum pensioengevend loon € 54.000 op jaarbasis
- Franchise (bij fulltime werken) € 15.300 op jaarbasis
- Premie 25%

Periode 1

- Regelingloon periode 1	€ 812,50
- Uren periode 1	65
- Normuren periode 1	$(40 \times 52) / 13 = 160$
- Parttimepercentage periode 1	$65 / 160 \times 100\% = 40,625\%$
- Deelnametijdfactor t/m periode 1	$1/13 \times 40,625\% = 0,03125$
- Maximale deelnametijd	$1/13 = 0,076923$
- Cumulatieve parttime periode franchise	$€ 15.300 \times 0,03125 = € 478,13$
- Cumulatief max loon	$€ 54.000 \times 0,03125 = € 1.687,50$
- Pensioengrondslag	$€ 812,50 - € 478,13 = € 334,37$
- Premie	$€ 334,37 \times 25\% = € 83,60$

Periode 2

- Regelingloon periode 2	€ 1.225
- Uren periode 2	98
- Normuren periode 2	$(40 \times 52) / 13 = 160$
- Parttimepercentage periode 2	$98 / 160 \times 100\% = 61,25\%$
- Deelnametijdfactor t/m periode 2	$1/13 \times 61,25\% = 0,047115$
- Deelnametijdfactor cumulatief	$0,03125 + 0,047115 = 0,078365$
- Maximale deelnametijd	$2/13 = 0,153846$
- Cumulatief regelingloon t/m periode 2	$€ 812,50 + € 1.225 = € 2.037,50$
- Cumulatieve parttime periode franchise	$€ 15.300 \times 0,078365 = € 1.198,99$
- Cumulatief max loon	$€ 54.000 \times 0,078365 = € 4.231,73$
- Uren t/m periode 2	$98 + 65 = 163$
- Cumulatieve pensioengrondslag	$€ 2.037,50 - € 1.198,99 = € 838,51$
- Aanwas pensioenrondslag	$€ 838,51 - € 334,37 = € 504,14$
- Premie	$€ 504,14 \times 25\% = € 126,04$

Periode 3

- Regelingloon periode 3	€ 1.050
- Uren periode 3	84
- Normuren periode 3	$(40 \times 52) / 13 = 160$
- Parttimepercentage periode 3	$84 / 160 \times 100\% = 52,50\%$
- Deelnametijdfactor t/m periode 3	$1/13 \times 52,50\% = 0,040385$
- Deelnametijdfactor cumulatief	$0,03125 + 0,047115 + 0,040385 = 0,11875$
- Maximale deelnametijd	$3/13 = 0,2308$
- Cumulatief regelingloon t/m periode 3	$€ 812,50 + € 1.225 + € 1.050 = € 3.087,50$
- Cumulatieve parttime periode franchise	$€ 15.300 \times 0,11875 = € 1.816,87$
- Cumulatief max loon	$€ 54.000 \times 0,11875 = € 6.412,50$
- Uren t/m periode 3	$84 + 98 + 65 = 247$
- Cumulatieve pensioengrondslag	$€ 3.087,50 - € 1.816,87 = € 1.270,63$
- Aanwas pensioenrondslag	$€ 1.270,63 - € 838,51 = € 432,12$
- Premie	$€ 432,12 \times 25\% = € 10,03$

Het aantal normuren per periode is afgeleid van het aantal normuren per week dat geldt voor de betreffende regeling; normuren periode = normuren per week x 52 gedeeld door 13 bij vierweken verloning. Zoals hierboven is te zien, wordt het parttimepercentage berekend door middel van de opgegeven "Uren".

Het veld parttimepercentage in de UPA-aangifte (PtPerc) voor deze regelingen wordt niet gebruikt. Er wordt gebruikt gemaakt van de “(Pensioengevende) uren” onder de “Regelinggegevens” in de opgegeven periode. Na elke nieuwe periode worden de deelnametijdfactor over de periode en de cumulatieve deelnametijdfactor berekend. De cumulatieve franchise en het cumulatief maximum pensioengevend loon worden berekend door de franchise en het maximum pensioengevend loon te vermenigvuldigen met de cumulatieve deelnametijdfactor. Deze wordt altijd op 100% gemaximeerd. De voorbeeldberekeningen hierboven hebben betrekking op een heel tijdvak. Aangifte over een gebroken tijdvak

Aangifte over een gebroken tijdvak

Er is sprake van een gebroken tijdvak wanneer de omstandigheden van de werknemer die van invloed zijn op de pensioenopbouw in het tijdvak zijn “aangepast”. Voorbeelden zijn:

- In dienst treden op een andere datum dan de eerste dag van het tijdvak.
- Uit dienst treden op een andere datum dan de laatste dag van het tijdvak.
- Parttime of fulltime gaan werken op een andere datum dan de eerste dag van het tijdvak.
- Met onbetaald verlof gaan op een andere dag dan de eerste dag van het tijdvak.

Bij een gebroken tijdvak dient het “Regelingloon” in de aangifteperiode te worden opgegeven. De cumulatieve franchise en het cumulatief maximum pensioengevend loon worden berekend door de franchise en het maximum pensioengevend loon te vermenigvuldigen met de cumulatieve deelnametijdfactor. Deze wordt altijd op 100% gemaximeerd.

Hieronder staat het voorbeeld van de parttime medewerker met het wisselend aantal uren, terwijl die op 8 januari in dienst is gekomen. In periode 1 werkt hij 5 werkdagen minder dan wanneer hij op 3 januari in dienst was getreden (loonperiode 1 van jaar 2022).

$$8 \text{ t/m } 30 \text{ januari} = \frac{23}{28} = 0,8214 \text{ (} 23 / 28 \text{)}$$

$$3 \text{ t/m } 30 \text{ januari} = 28$$

Periode 1

- Regelingloon periode 1	€ 812,50
- Uren periode 1	65
- Normuren periode 1	$(40 \times 52) / 13 \times 0,8214 = 131,42$
- Parttimepercentage periode 1	$65 / 131,42 \times 100\% = 49,46\%$
- Deelnametijdfactor t/m periode 1	$1/13 \times (23/28) \times 49,46\% = 0,03125$
- Maximale deelnametijd	$1/13 \times (23/28) = 0,06319$
- Cumulatieve parttime periode franchise	$€ 15.300 \times 0,03125 = € 478,13$
- Cumulatief max loon	$€ 54.000 \times 0,03125 = € 1.687,50$
- Pensioengrondslag	$€ 812,50 - € 478,13 = € 334,37$
- Premie	$€ 334,37 \times 25\% = € 83,60$

Periode 2

- Regelingloon periode 2	€ 1.225
- Uren periode 2	98
- Normuren periode 2	$(40 \times 52) / 13 = 160$
- Parttimepercentage periode 2	$98 / 160 \times 100\% = 61,25\%$
- Deelnametijdfactor t/m periode 2	$1/13 \times 61,25\% = 0,047115$
- Deelnametijdfactor cumulatief	$0,03125 + 0,047115 = 0,078365$
- Maximale deelnametijd	$1/13 + 0,06319 = 0,1401$
- Cumulatief regelingloon t/m periode 2	$€ 812,50 + € 1.225 = € 2.037,50$
- Cumulatieve parttime periode franchise	$€ 15.300 \times 0,07837 = € 1.199,06$
- Cumulatief max loon	$€ 54.000 \times 0,07837 = € 4.231,98$
- Uren t/m periode 2	$98 + 65 = 163$
- Cumulatieve pensioengrondslag	$€ 2.037,50 - € 1.199,06 = € 838,44$
- Aanwas pensioenrondslag	$€ 838,44 - € 334,37 = € 504,07$
- Premie	$€ 504,07 \times 25\% = € 126,01$

Periode 3

- Regelingloon periode 3	€ 1.050
- Uren periode 3	84
- Normuren periode 3	$(40 \times 52) / 13 = 160$
- Parttimepercentage periode 3	$84 / 160 \times 100\% = 52,50\%$
- Deelnametijdfactor t/m periode 3	$1/13 \times 52,50\% = 0,040385$
- Deelnametijdfactor cumulatief	$0,03125 + 0,047115 + 0,040385 = 0,11875$
- Maximale deelnametijd	$2/13 + 0,06452 = 0,2308$
- Cumulatief regelingloon t/m periode 3	$€ 812,50 + € 1.225 + € 1.050 = € 3.087,50$
- Cumulatieve parttime periode franchise	$€ 15.300 \times 0,11875 = € 1.816,87$
- Cumulatief max loon	$€ 54.000 \times 0,11875 = € 6.412,50$
- Uren t/m periode 3	$84 + 98 + 65 = 247$
- Cumulatieve pensioengrondslag	$€ 3.087,50 - € 1.816,87 = € 1.270,63$
- Aanwas pensioenrondslag	$€ 1.270,47 - € 838,44 = € 432,03$
- Premie	$€ 432,03 \times 25\% = € 108,00$

Hieronder staat het voorbeeld van de parttime medewerker met het wisselend aantal uren, terwijl die op 1 januari in dienst is gekomen in periode 13. In de periode 13 werkt hij 2 van de 28 dagen (loonperiode 13 van 2021).

1 en 2 januari = 2 = **0,07143** (2 / 28)
6 december t/m 2 januari = 28

Periode 13

- Regelingloon periode 13	€ 125
- Uren periode 1	10
- Normuren t/m periode 1	$(40 \times 52) / 13 \times 0,07143 = 11,43$
- Parttimepercentage periode 1	$10 / 11,43 \times 100\% = 87,50\%$
- Deelnametijdfactor t/m periode 1	$1/13 \times (2/28) \times 87,50\% = 0,00481$
- Maximale deelnametijd	$1/13 \times (2/28) = 0,0055$
- Cumulatieve parttime periode franchise	$€ 15.300 \times 0,00481 = € 73,56$
- Cumulatief max loon	$€ 54.000 \times 0,00481 = € 259,62$
- Pensioenrondslag	$€ 125 - € 73,56 = € 51,44$
- Premie	$€ 51,44 \times 25\% = € 12,86$