



HANDLEIDING AANLEVEREN VIA UPA

Versie
2023 0.1

**VANAF 1 OKTOBER 2022 VOERT AZL NIET MEER DE UPA ADMINISTRATIE VOOR NN CDC. DE
HANDLEIDING IS ACTIEF TOT 1 OKTOBER 2022**

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	8
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 U0696-1001.....	8
“Regelinggegevens”.....	9
Bedragen “Regelingloon” en pensioengrondslag.....	9
“Regelingloon”	9
Bedragen	9
Begrippen	10
“Verloonde uren” voor de regeling.....	10
Parttimepercentage	10
Contracturen	10
Franchise	10
Premiegrondslag/pensioengrondslag	10
Berekeningswijze van de premie.....	11
Algemeen principe	11
Rekenmethodiek	11
Inkomstenverhouding	12
Identificatie “Inkomstenverhouding”	12
Toekennen nummer “Inkomstenverhouding”	12
Omgaan met het “Inkomstenverhouding-nummer”, bij WAO / WIA situaties.....	13
Intrekken eerdere “Inkomstenverhouding”	13

Begin en einde “Inkomstenverhouding”	13
Corrigeren “Datum aanvang inkomstenverhouding”	14
Corrigeren “Datum einde inkomstenverhouding”	14
Bijzondere situaties	15
Vakantiekrachten	15
Stagiairs	15
Oproepkrachten	15
Werknemers met een all-in contract	15
Gemoedsbezwaarden.....	15
Onbetaald verlof en aanvullend geboorteverlof.....	16
Wet Onbetaald verlof.....	16
Wet invoering aanvullend geboorteverlof (WIEG).....	16
Pensioenreglement NN Basispensioenregeling (NN CDC)	16
Wijze van aanlevering	16
Betaald ouderschapsverlof.....	17
Wet betaald ouderschapsverlof	17
Pensioenreglement NN Basispensioenregeling (NN CDC)	17
Wijze van aanlevering	18
Zorgverlof en Mantelzorg.....	18
Zwangerschapsverlof.....	18
Ziekte.....	18
Medewerker is gedeeltelijk arbeidsongeschikt.....	18
Medewerker is volledig arbeidsongeschikt.....	18
Medewerker gaat uit dienst	18
Medewerker blijft in dienst.....	18
Pensioenopbouw voor overgangsbeleid medewerkers geboren vóór 1955	19
Overlijden	19
Ontslag.....	19
Werknemers die de AOW-leeftijd bereiken	19
Werknemer werkt niet door	19
Werknemer werkt door.....	20
Werknemers die de pensioengerechtigde leeftijd bereiken.....	20
Werknemer werkt niet door	20
Werknemer werkt door.....	21
Deeltijdpensionering	21

Nabetaling	21
(Tijdelijk) geen personeel in dienst	22
BIJLAGE SWO's	23
Coulanceregeling vanuit de loonaangifte.....	23
Premieberekening	25
Bepaling bij parttimepercentage.....	25
Oproepkrachten	26
Loon boven pensioengevend loon	26
Wijziging van dienstverband	27
Aangifte over een gebroken tijdvak	27
Werknemer die meer dan 100% heeft gewerkt.....	28
Medewerkers met een vast uren contract.....	28

Wijzigingshistorie

Versie	Datum	Omschrijving wijziging
2022 0.1	1 juni 2022	Eerste oplevering
2022 0.2	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).
2023 0.1	1 januari 2023	Vanaf 1-10-2022 voert AZL niet meer de UPA administratie voor NN CDC.

Inleiding

Vanaf 2021 is NN CDC overgegaan op Uniforme Pensioenaangifte (UPA).

In deze toelichting leest u wat de fonds specifieke invulling van UPA is voor de NN CDC Pensioenfonds regelingen.

Aansluiting op UPA

Werkwijze UPA

Insturen aangifte

Alle bij NN CDC 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. Dit betreft alleen de pensioenregeling van NN CDC.

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

Code	Omschrijving	Actie
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.
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 volledig nieuwe aangifte in te zenden of een correctie voor de betreffende deelnemer(s). De meeste worden in het XML-bestand vermeld, maar voor het volledige beeld van alle fouten kunt u het beste kijken op Mijn Pensioenadministratie. Ga hiervoor naar <https://portal.mijnpensioenadministratie.nl/nncdc/inloggen/>.

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 het fonds 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 het portaal 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 SIVI <https://www.sivi.org/standaarden/uniforme-pensioenaangifte/upa-downloads/>.

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

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. 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 medewerker 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 staan. 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 "Verloonde uren" voor de regeling uren 0,00. Het "Regelingloon" wijzigt mee met wijzigingen in het pensioengevend loon niet.

Welke regelingen moet ik insturen?

Basisregeling U0696-1001

Voor alle werknemers vanaf datum in dienst tot 68 jaar stuurt de basisregelinggegevens (U0696-1001) in.

Bij deze basisregeling is er sprake van drie regelingvarianten:

- Cao-werknemers: voor alle medewerkers die onder de cao vallen;
- DIR: voor alle DGM-werknemers (Dutch General Managers) en IAE-werknemer (Individual Employment Agreement);
- RVB: voor alle medewerkers die tot de Raad van Bestuur behoren.

“Regelinggegevens”

Bedragen “Regelingloon” en pensioengrondslag

In het pensioenreglement staat welke looncomponenten meetellen voor het pensioengevend loon.

Voor NN CDC is dat het overeengekomen vaste maand loon inclusief vakantietoeslag plus:

- Persoonlijke Toeslag Behoud Salaris;
- Persoonlijke Toeslag Geïndexeerd;
- 13^e maand.

Het pensioengevend loon is gelijk aan:

- 13,96 maal het overeengekomen vaste maand loon (inclusief persoonlijke toeslagen) over de maand januari voor deelnemers die onder de CAO vallen.
- 12 maal het overeengekomen vaste maand loon (inclusief persoonlijke toeslagen) over de maand januari voor deelnemers die niet onder de CAO vallen (DGM-werknemers, IAE-werknemers en bestuurders).

“Regelingloon”

Om het “Regelingloon” vast te stellen wordt het pensioengevend loon herrekend naar 100%. Ook bij werknemers die meer dan 100% werken verwachten we een 100% “Regelingloon”. Een “Regelingloon” van € 0,00 is niet toegestaan.

Bedragen

Zowel het Pensioengevend loon als het “Regelingloon” zijn jaarbedragen. Voor de bedragen zoals het maximum pensioengevend loon en de franchise en de premiepercentages kunt u kijken in het regelingenoverzicht. Deze staat op de documentenpagina [documentenpagina](#) van www.mijnpensioenadministratie.nl

Begrippen

“Verloonde uren” voor de regeling

Het aantal “Verloonde uren” voor de regeling is het aantal uren dat aan de werknemer voor de “Inkomstenverhouding” 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 “Verloonde uren”.

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

Parttimepercentage

Bij NN CDC wordt gekeken naar het parttimepercentage of naar de norm/contracturen. Als het parttimepercentage of de contract uren 0,00 zijn dan wordt gekeken naar de verhouding tussen “Verloonde uren” en “Normuren” per periode.

Contracturen

Het tussen de werkgever en werknemer vast overeengekomen aantal uren per week zoals opgenomen in of af te leiden uit de CAO of individuele arbeidsovereenkomst of dat voortvloeit uit de publiekrechtelijke aanstelling of de fictieve dienstbetrekking.

Franchise

De franchise is dat deel van het pensioenloon waarover geen pensioen wordt opgebouwd. Het fonds heeft de jaarfranchise vastgesteld op de minimale fiscale franchise op jaarbasis uit artikel 18a van de Wet op de loonbelasting 1964. Dit franchisebedrag geldt bij een volledige arbeidsduur van 36 uur of meer per week. Bij een arbeidsduur van minder dan 36 uur per week, wordt de franchise naar rato verlaagd.

Perioden worden berekend op basis van maanden van 30 dagen per maand (ook februari) en 360 dagen per jaar. Dat geldt ook bij 4-wekelijkse aangiften.

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 op basis van parttime.

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 jaarsalaris (bruto)	€ 80.000
- Franchise	- € 14.802
- Pensioengrondslag	€ 65.198
- Premiepercentage	30%
- Jaarpremie	€ 65.500 X 30% = € 19.559,40
- Maandpremie	€ 19.559,40 / 12 = € 1.629,95

Rekenmethodiek

Hieronder een voorbeeld over het hele jaar voor de fulltime medewerker uit voorbeeld hierboven die in mei de vakantietoeslag krijgt uitbetaald en die per 1 juli een loonsverhoging krijgt. Er is sprake van maandelijkse aanlevering.

Periode	Regelingloon op basis loon	Regelingloon peildatum	Max regelingloon	Franchise	Premie-grondslag per maand	Premie per maand 30%
Januari	€ 80.000	€ 80.000	€ 114.866	€ 14.802	€ 5.433,17	€ 1.629,95
Februari	€ 80.000	€ 80.000	€ 114.866	€ 14.802	€ 5.433,17	€ 1.629,95
Maart	€ 80.000	€ 80.000	€ 114.866	€ 14.802	€ 5.433,17	€ 1.629,95
April	€ 80.000	€ 80.000	€ 114.866	€ 14.802	€ 5.433,17	€ 1.629,95
Mei	€ 80.000	€ 80.000	€ 114.866	€ 14.802	€ 5.433,17	€ 1.629,95
Juni	€ 80.000	€ 80.000	€ 114.866	€ 14.802	€ 5.433,17	€ 1.629,95
Juli	€ 82.000	€ 82.000	€ 114.866	€ 14.802	€ 5.599,83	€ 1.679,95
Augustus	€ 82.000	€ 82.000	€ 114.866	€ 14.802	€ 5.599,83	€ 1.679,95
September	€ 82.000	€ 82.000	€ 114.866	€ 14.802	€ 5.599,83	€ 1.679,95
Oktober	€ 82.000	€ 82.000	€ 114.866	€ 14.802	€ 5.599,83	€ 1.679,95
November	€ 82.000	€ 82.000	€ 114.866	€ 14.802	€ 5.599,83	€ 1.679,95
December	€ 82.000	€ 82.000	€ 114.866	€ 14.802	€ 5.599,83	€ 1.679,95

De uitbetaling van het vakantiegeld en de verhoging van het loon hebben geen invloed op de premie. In de UPA-aangifte moet voor alle maanden hetzelfde "Regelingloon" worden aangeleverd. Als er sprake is van een salarisdaling of stijging gedurende het jaar, dan moet het nieuwe "Regelingloon" worden doorgegeven in de UPA-aangifte.

In de UPA-aangifte kan het parttimepercentage worden opgegeven. Als het parttimepercentage is gevuld en groter is dan 0,00 dan wordt daarmee gerekend.

Als het leeg is of 0,00, dan wordt de parttimepercentage afgeleid uit de verhouding contracturen per week en normuren per week, mits het aantal contracturen per week groter is dan 0,00.

Voor oproepkrachten wordt de parttimepercentage afgeleid uit de verhouding van het aantal "Verloonde uren" in regeling en het aantal normuren voor de periode.

Hoe dit werkt kunt u zien in de [Bijlage voor SWO's](#) bij de premieberekening voor een parttimer. Daar ziet u ook voorbeelden van premiebepaling bij oproepkrachten, bij een gebroken periode en bij een werknemer die meer werkt dan 100%.

Inkomstenverhouding

Een “Inkomstenverhouding” is *een in een administratieve eenheid geregistreeerde 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 dienstbetrekkingen. 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 loonheffingsnummer.

Volgens de Productdefinitie SIVI: Samenvattend (2.2.14 en 2.2.15) moeten werkgevers alle inkomstenverhoudingen van alle werknemers aanleveren. Zie de eerder genoemde varianten:

- Cao-werknemers: voor alle medewerkers die onder de cao vallen;
- DIR: voor alle DGM-werknemers (Dutch General Managers) en IAE-werknemer (Individual Employment Agreement);
- RVB: voor alle medewerkers die tot de Raad van Bestuur behoren.

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-correctiebestanden 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 uw nummers hergebruikt als u overstapt op een ander salarissoftwarepakket.

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 salarissoftwarepakket. 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 salarissoftwarepakket.

U mag een gebruikt “Inkomstenverhouding-nummer” bij hetzelfde loonheffingsnummer 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;
- Uw medewerker op 1 januari nog geen 61 jaar is, hij levensloopverlof opneemt en hij in deeltijd bij u blijft werken;
- 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 zes 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

Vakantiekrachten

Vakantiekrachten zijn uitgesloten van deelname aan de pensioenregeling.

Stagiairs

Stagiairs krijgen geen loon maar een stagevergoeding. 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.

Voor de “Regelinggegevens” is er geen onderscheid tussen oproepkrachten en deelnemers met een vast aantal uren. U moet altijd een tijdvak aanleveren, ook al heeft de oproepkracht niet gewerkt. Het “Regelingloon” is voor alle tijdvakken hetzelfde, in “Verloonde uren” voor de regeling zet u het daadwerkelijke aantal “Verloonde uren” voor de regeling. Als de werknemer in de betreffende periode niet heeft gewerkt dan is dat 0,00. Het parttimepercentage leiden we af op basis van het aantal “Verloonde uren” voor de regeling en de normuren per week die we herleide naar normuren per periode.

Werknemers met een all-in contract

Oproepkrachten kunnen een all-in uurloon hebben. Dat wil zeggen dat het uurloon wordt verhoogd met ADV, vakantie-uren en vakantietoeslag. Voor de UPA-aangifte maakt dat niet uit omdat voor alle tijdvakken hetzelfde “Regelingloon” wordt opgegeven in de UPA-aangifte.

De “Verloonde uren” voor de regeling geeft u door inclusief 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.

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 NN Basispensioenregeling (NN CDC)

Onbetaald verlof en aanvullend geboorteverlof zijn voor het pensioenreglement van NN CDC voor een bepaalde periode pensioengevend. In dat geval worden de loon- en dienstverband en “Regelingsgegevens” doorgegeven alsof er geen onbetaald verlof is.

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 levensloopverlof, 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.

De pensioenopbouw wordt voorgezet totdat de deelnemer 13 keer de persoonlijke arbeidsduur per week aan verlof heeft opgenomen. In die periode wijzigen het loon en de “Verloonde uren” niet tijdens deze periode van verlof. De voorwaarde hiervoor is wel dat de deelnemer die eigen bijdrage zelf betaald.

Wijze van aanlevering

Nadat de deelnemer 13 keer de persoonlijke arbeidsduur per week aan verlof heeft opgenomen wordt er geen pensioen meer opgebouwd. Beide situaties moet doorgegeven worden via de UPA-aangifte. Dit is van belang om de risico-aanspraken te kunnen bepalen.

Vóór 1-1-2022:

In een tijdvak waarin de medewerker gebruik maakt van onbetaald verlof wordt de pensioenopbouw alsmede de premieberekening gebaseerd op het “Regelingsloon” en “Verloonde uren” voor regeling in de gegevensgroep “Regeling gegevens” o.b.v. de reguliere inkomstenverhouding met “Code soort

inkomstenverhouding/inkomstencode”(SrtIV) = 15. De “Verloonde uren” voor de regeling dienen te worden aangeleverd conform de daadwerkelijk “Verloonde uren” in het desbetreffende tijdvak. Het “Regelingloon” blijft ongewijzigd.

Gegevens die meegegeven moeten worden in de aangifte als er geen pensioenopbouw meer plaatsvindt tijdens de verlofperiode:

- “Regelingloon” wijzigt niet;
- “Verloonde 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 = 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.

In de periode waarover wel pensioenopbouw plaatsvindt tijdens onbetaald verlof worden de loon- en dienstverbandgegevens en “Regelinggegevens” doorgegeven alsof er geen onbetaald verlof is.

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 NN Basispensioenregeling (NN CDC)

Tijdens het betaald ouderschapsverlof wijzigt er niks in de aanlevering van de UPA-gegevens. De pensioenopbouw vindt plaats o.b.v. het salaris voorafgaand aan het betaald ouderschapsverlof.

Wijze van aanlevering

De loon- en dienstverbandgegevens en “Regelinggegevens” worden doorgegeven alsof er geen onbetaald verlof is.

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 de “Verloonde uren” (voor de regeling) door alsof er geen verlof is, ook als uw werknemer de UWV vergoeding zelf ontvangt.

Ziekte

Als een medewerker langdurig ziek is en u ten gevolge daarvan minder dan 100% van het gebruikelijke loon doorbetaalt, dan wordt tijdens ziekte 100% loon doorbetaald, tenzij de medewerker niet meewerkt aan de re-integratie, dan is het 70% van het loon. In het UPA-bericht geeft u dat als volgt door:

- Code incidentele inkomstenvermindering = Z (ziekte);
- Parttimepercentage/Contracturen wijzigen niet;
- Onder **Regeling gegevens** worden de “Verloonde uren” voor de regeling gevuld met de uren waarover wél premie is verschuldigd. Het “Regelingloon” wat van toepassing is.

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 “Verloonde uren” voor de regeling die horen bij het gedeelte dat uw werknemer nog werkt. Het “Regelingloon” blijft ongewijzigd.

Het Parttimepercentage/Contracturen wijzig o.b.v. het actuele dienstverband.

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 arbeidsovereenkomst = 5.

U dient ook de “Regelinggegevens” mee te geven.

- “Regelingloon” tot en met laatste dag dat de arbeidsovereenkomst geldig was;
- “Verloonde uren” voor regeling = het aantal “Verloonde 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

U blijft de “Regelinggegevens” aanleveren conform de werkelijk situatie.

Pensioenopbouw voor overgangsbeleid medewerkers geboren vóór 1955

Zie artikel 9 in de cao. Medewerker die de leeftijd van 58 jaar al bereikt hebben en al besloten hebben om minder dan de basis arbeidsduur te werken, bouwen pensioen op o.b.v. de oorspronkelijke arbeidsduur.

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 arbeidsovereenkomst wordt gevuld met 31.

In de Werknemergegevens is het aantal “Verloonde uren” in periode gelijk aan het aantal “Verloonde uren” tot en met de overlijdensdatum.

U dient ook de Regeling gegevens mee te geven.

- Het “Regelingloon blijft ongewijzigd;
- Parttimepercentage en contracturen blijven ongewijzigd;
- “Verloonde uren” voor regeling = het aantal “Verloonde uren” tot en met de overlijdensdatum;
- “Datum einde regelinggegevens” = Datum einde inkomstenverhouding (datum overlijden).

Ontslag

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

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

U dient ook de “Regelinggegevens” mee te geven.

- Het “Regelingloon” blijft ongewijzigd;
- Parttimepercentage en contracturen blijven ongewijzigd;
- “Verloonde uren” voor regeling = het aantal “Verloonde uren” tot en met de laatste dag dat de arbeidsovereenkomst geldig was;
- “Datum einde regelinggegevens” = “Datum einde inkomstenverhouding”.

Een eventuele transitievergoeding en uitbetaling van verlofuren zijn niet pensioengevend.

Werknemers die de AOW-leeftijd bereiken

Bij het bereiken van de AOW-leeftijd eindigt de arbeidsovereenkomst niet rechtsweg, in de cao (artikel 1.5) is vastgelegd dat de arbeidsovereenkomst eindigt op de dag voorafgaand aan de dag waarop de medewerker de pensioenrichtleeftijd is (68 jaar).

Werknemer werkt niet door

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

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

U dient ook de “Regelinggegevens” mee te geven:

- Het “Regelingloon” blijft ongewijzigd;
- Parttimepercentage en contracturen blijven ongewijzigd;
- “Verloonde uren” voor regeling = het aantal “Verloonde uren” tot en met “Datum einde arbeidsovereenkomst”;
- “Datum einde regelinggegevens” = “Datum einde inkomstenverhouding”.

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. De bestaande “Inkomstenverhouding” wordt afgesloten. De datum per wanneer dat gebeurt is afhankelijk van de cao (zie hierboven). En er wordt een nieuwe “Inkomstenverhouding” aangemaakt;
 - a. Af te sluiten “Inkomstenverhouding”:
 - i. Code reden einde arbeidsovereenkomst = 31;
 - ii. “Datum einde inkomstenverhouding” = de laatste dag vóór het bereiken van de AOW-leeftijd;
 - iii. “Regelingloon” conform werkelijkheid;
 - iv. Parttimepercentage en contracturen conform werkelijkheid;
 - v. “Verloonde uren” voor regeling = het aantal “Verloonde uren” tot en met “Datum einde inkomstenverhouding”;
 - vi. “Datum einde regelinggegevens” = “Datum einde inkomstenverhouding”.
 - b. Nieuwe “Inkomstenverhouding”
 - i. “Datum aanvang inkomstenverhouding” = “Datum einde inkomstenverhouding” van de afgesloten “Inkomstenverhouding” + 1 dag;
 - ii. “Datum aanvang regelinggegevens” = “Datum einde inkomstenverhouding” van de afgesloten “Inkomstenverhouding” + 1 dag;
 - iii. “Regelingloon” conform werkelijkheid;
 - iv. Parttimepercentage en contracturen conform werkelijkheid;
 - v. “Verloonde uren” voor de regeling worden altijd gevuld 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” blijft ongewijzigd;
 - c. De “Verloonde uren” voor de regeling worden gevuld met 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 NN CDC de dag waarop ze 68 jaar worden. Op dat moment stopt de pensioenopbouw.

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

- Code reden einde arbeidsovereenkomst = 31;
- “Datum einde inkomstenverhouding” = de laatste dag voorafgaand aan de dag waarop de werknemer 68 jaar wordt.

U dient ook de Regeling gegevens mee te geven.

- “Datum einde regelinggegevens” = “Datum einde inkomstenverhouding” (de laatste dag voorafgaand aan de dag waarop 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 voorafgaand aan de dag waarop 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” blijft ongewijzigd;
- “Verloonde uren” voor de regeling wordt gevuld met de uren t/m de laatste dag voorafgaand aan de dag waarop de werknemer 68 jaar wordt. Dat geldt ook bij vierwekelijkse verloning.

Over de latere tijdvakken moet u nog steeds UPA-gegevens aanleveren maar deze mogen geen regelinggegevens meer bevatten.

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. Er gelden bepaalde voorwaarden voor deeltijdpensionering. Zie hiervoor artikel 20.2 in het pensioenreglement.

Voor de UPA-aangifte worden de gegevens op dezelfde manier doorgegeven als voor een parttime medewerker.

Nabetaling

Wanneer het dienstverband is geëindigd kan het zijn dat er sprake is van een nabetaling. Voor NN CDC vindt alleen een nabetaling van uren plaats. Dat is alleen van toepassing op oproepkrachten.

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”;
- “Regelingloon” is ongewijzigd en in de “Verloonde uren” voor de regeling wordt het aantal na te betalen uren doorgegeven die pensioengevend zijn.

(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 ing-verzekeren-werkgevers@azl.eu. Uw UPA-instellingen worden vervolgens veranderd in de administratie, zodat u niet meer hoeft in te zenden.

BIJLAGE SWO's

Coulanceregeling vanuit de loonaangifte

In de loonaangifte en uniforme pensioenaangifte wordt gewerkt met zogenaamde tijdvakangiften. 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.

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 maandaangiften 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 inkomstenverhoudingen 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 inkomstenverhoudingen 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 inkomstenverhoudingen die aanvangen in het 13e loontijdvak per bijvoorbeeld 01-01-2022 dient de Datum aanvang inkomstenverhouding de waarde 01-01-2022 te bevatten.

Premieberekening

Bepaling bij parttimepercentage

Maandelijkse aanlevering, geheel tijdvak bij parttime dienstverband (80%), geen flexwerker

Januari

- Regelingloon januari	€ 25.000
- Franchise	€ 14.802
- Contracturen per week	32
- Normuren per week	40
- Parttimepercentage	$32 / 40 \times 100\% = 80\%$
- Pensioengrondslag	$(€ 25.000 - € 14.802) / 12 \times 80\% = € 679,87$
- Premiepercentage	30%
- Premie	$€ 679,87 \times 30\% = € 203,96$

In bovenstaand voorbeeld is het parttimepercentage niet opgenomen in de UPA-aangifte. De contracturen per week zijn groter dan 0. Het parttimepercentage wordt daarom afgeleid door de contracturen per week te delen door de normuren per week. Dat levert een parttimepercentage op van 80%. Bij maandelijkse aangifte wordt de pensioengrondslag vastgesteld door deze door 12 te delen en bij 4-wekelijkse aangifte door 13.

Bij een gelijkblijvend dienstverband levert u elk tijdvak een gelijk aantal “Verloonde uren” voor de regeling aan. De jaargrondslag en de berekende premie zijn over alle tijdvakken identiek. Zie de tabel hieronder. Het “Regelingloon” op de peildatum geeft u door in de UPA-aangifte.

In onderstaand voorbeeld is er sprake van maandelijkse aanlevering, gehele tijdvakken en een parttime dienstverband (80%).

	Regelingloon periode	Regelingloon peildatum	Max regelingloon	Franchise	Parttime percentage	Premie grondslag	Premie 30%
januari	€ 25.000	€ 25.000	€ 114.866	€ 14.802	80%	€ 679,87	€ 203,96
februari	€ 25.000	€ 25.000	€ 114.866	€ 14.802	80%	€ 679,87	€ 203,96
maart	€ 25.000	€ 25.000	€ 114.866	€ 14.802	80%	€ 679,87	€ 203,96
april	€ 25.000	€ 25.000	€ 114.866	€ 14.802	80%	€ 679,87	€ 203,96
mei	€ 25.000	€ 25.000	€ 114.866	€ 14.802	80%	€ 679,87	€ 203,96
juni	€ 25.000	€ 25.000	€ 114.866	€ 14.802	80%	€ 679,87	€ 203,96
juli	€ 26.000	€ 26.000	€ 114.866	€ 14.802	80%	€ 746,53	€ 223,96
augustus	€ 26.000	€ 26.000	€ 114.866	€ 14.802	80%	€ 746,53	€ 223,96
september	€ 26.000	€ 26.000	€ 114.866	€ 14.802	80%	€ 746,53	€ 223,96
oktober	€ 26.000	€ 26.000	€ 114.866	€ 14.802	80%	€ 746,53	€ 223,96
november	€ 26.000	€ 26.000	€ 114.866	€ 14.802	80%	€ 746,53	€ 223,96
december	€ 26.000	€ 26.000	€ 114.866	€ 14.802	80%	€ 746,53	€ 223,96

Oproepkrachten

Voor oproepkrachten wordt voor ieder tijdvak de premie berekend op basis van het aantal “Verloonde uren” voor de regeling. Voor het voorbeeld gelden de volgende gegevens:

- Normuren per week	40
- Verloningsperiode	Maandelijks
- Maximum pensioengevend loon	€ 114.866 op jaarbasis
- Franchise (bij full time werken)	€ 14.802 op jaarbasis
- Premie	30%

Januari

- Regelingloon januari	€ 25.000
- Franchise	€ 14.802
- Periode normuren	173,33
- Verloonde uren regeling	91,14
- Parttimepercentage	$91,14 / 173,33 \times 100\% = 52,58\%$
- Pensioengrondslag	$(€ 25.000 - € 14.802) / 12 \times 52,58\% = € 446,84$
- Premiepercentage	30%
- Premie	$€ 446,84 \times 30\% = € 134,05$

Februari

- Regelingloon februari	€ 25.000
- Franchise	€ 14.802
- Periode normuren	173,33
- Verloonde uren regeling	35,39
- Parttimepercentage	$35,39 / 173,33 \times 100\% = 20,42\%$
- Pensioengrondslag	$(€25.000 - €14.802) / 12 \times 20,42\% = € 173,54$
- Premiepercentage	30%
- Premie	$€ 173,54 \times 30\% = € 52,06$

Loon boven pensioengevend loon

Onderstaand een voorbeeld waarbij het “Regelingloon” groter is dan het maximum pensioengevend loon.

Januari en de overige maanden van het jaar (als het dienstverband niet wijzigt)

- Regelingloon januari	€ 120.000
- Max pensioengevend loon	€ 114.866
- Franchise	€ 14.802
- Contracturen per week	16
- Normuren per week	40
- Parttimepercentage	$16 / 40 \times 100\% = 40\%$
- Pensioengrondslag	$(€ 114.866 - € 14.802) / 12 \times 40\% = € 3.335,47$
- Premiepercentage	30%
- Premie	$€ 3.335,47 \times 30\% = € 1.000,64$

Wijziging van dienstverband

Er is sprake van wijziging van het dienstverband wanneer de omstandigheden van de werknemer die van invloed zijn op de pensioenopbouw in het jaar zijn aangepast. Voorbeelden zijn:

- Wijziging contracturen (parttimepercentage of contracturen in UPA);
- Met onbetaald verlof gaan of van onbetaald verlof terugkomen.

Maandelijksse aanlevering, wijziging naar parttime dienstverband (80%)

Hieronder een voorbeeld van een medewerker die per 1 februari parttime gaat werken (80%). De bedragen en het premiepercentage zijn gelijk aan die uit de eerdere voorbeelden.

Januari

- Regelingloon januari	€ 25.000
- Franchise	€ 14.802
- Contracturen per week	40
- Normuren per week	40
- Parttimepercentage	$40 / 40 \times 100\% = 100\%$
- Pensioengrondslag	$(€ 25.000 - € 14.802) / 12 \times 100\% = € 849,83$
- Premiepercentage	30%
Premie	$€ 849,83 \times 30\% = € 254,95$

Februari en de overige maanden van het jaar (als het dienstverband niet wijzigt)

- Regelingloon februari	€ 25.000
- Franchise	€ 14.802
- Contracturen per week	32
- Normuren per week	40
- Parttimepercentage	$32 / 40 \times 100\% = 80\%$
- Pensioengrondslag	$(€ 25.000 - € 14.802) / 12 \times 80\% = € 679,87$
- Premiepercentage	30%
Premie	$€ 679,87 \times 30\% = € 203,96$

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 gaan op een andere datum dan de laatste dag van het tijdvak;
- Parttime gaan werken op een andere dag dan de eerste dag van het tijdvak;
- Fulltime gaan werken op een andere dag dan de eerste dag van het tijdvak;

Bij een gebroken tijdvak dient het "Regelingloon" in de aangifteperiode te worden opgegeven. Om de pensioengrondslag en de premie te kunnen berekenen bepalen we de verrekeningsfactor i.v.m. het gebroken tijdvak. Daartoe delen we het aantal deelgenomen kalenderdagen/uren van het tijdvak door het aantal daadwerkelijke kalenderdagen/uren van het totale tijdvak.

Maandelijksse aanlevering, gebroken tijdvak bij parttime dienstverband (80%)

Als een werknemer korter dan een hele periode werkt, wordt het aantal normuren op basis van kalenderdagen naar rato berekend.

Hieronder staat het voorbeeld van een parttime medewerker 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.

$$\frac{8 \text{ t/m } 30 \text{ januari}}{1 \text{ t/m } 30 \text{ januari}} = \frac{23 \text{ dagen}}{30 \text{ dagen}} = 23/30 = 0,766667$$

Januari

- Regelingloon januari	€ 25.000
- Franchise	€ 14.802
- Contracturen per week	32
- Normuren per week	40
- Parttimepercentage	$32 / 40 \times 100\% = 80\%$
- Pensioengrondslag per jaar	$(€ 25.000 - € 14.802) \times 80\% = € 8.158,40$
- Premiepercentage	30%
- Premie jaar	$€ 8.158,40 \times 30\% = € 2.447,52$
- Premie per maand	$(€ 2.447,52 / 12) \times 0,76667 = € 156,38$

Februari en de overige maanden van het jaar (als het dienstverband niet wijzigt)

- Regelingloon februari	€ 25.000
- Franchise	€ 14.802
- Contracturen per week	32
- Normuren per week	40
- Parttimepercentage	$32 / 40 \times 100\% = 80\%$
- Pensioengrondslag per jaar	$(€ 25.000 - € 14.802) \times 80\% = € 8.158,40$
- Premiepercentage	30%
- Premie per jaar	$€ 8.158,40 \times 30\% = € 2.447,52$
- Premie	$€ 2.447,52 / 12 = € 203,96$

Werknemer die meer dan 100% heeft gewerkt

Medewerkers met een vast uren contract

Voor werknemers die geen oproepkracht zijn wordt altijd gerekend met het opgegeven parttimepercentage of de verhouding contracturen per week en normuren per week.

Als een medewerker 44 contracturen per week heeft bij 40 normuren per week, dan wordt er gerekend met een parttimepercentage van 100%. Dat gebeurt ook als een parttimepercentage van 110% in de UPA-aangifte staat.

In de aangifte moet in dat geval het "Regelingloon" staan op 100% basis.

Bij de berekening van de premie worden de franchise en maximum "Regelingloon" gemaximeerd op 100%. Zie onderstaand voorbeeld.

Januari en de overige maanden als het aantal contracturen 44 blijft.

- Regelingloon januari	€ 25.000
- Franchise	€ 14.802
- Contracturen per week	44
- Normuren per week	40
- Parttimepercentage	$44 / 40 \times 100\% = 110\%$
- Herrekend regelingloon	$€25.000 \times 110\% = €27.500$
- Pensioengrondslag	$(€27.500 - €14.802) / 12 \times 100\% = €1.058,17$
- Premiepercentage	30%
- Premie	$€1.058,17 \times 30\% = € 317,45$

Als een medewerker met een vast aantal uren in een periode overuren maakt dan zitten die in het aantal "Verloonde uren" voor de regeling. Maar die hebben geen invloed op het parttimepercentage en dus de pensioenopbouw.