



HANDLEIDING AANLEVEREN VIA UPA

Versie
2022 0.4

Inhoud

Inleiding.....	5
Aansluiting op UPA.....	5
Werkwijze UPA.....	5
Insturen aangifte	5
Technisch onjuiste berichten	5
Inhoudelijk onjuiste berichten	6
Hoe bereid ik mijn administratie voor op UPA.....	6
Periodieke aanlevering UPA-bericht	6
Algemene uitgangspunten en regels.....	6
NAW-gegevens in UPA-bericht.....	6
Aanlevering regeling is leidend voor deelname	7
Welke regelingen moet ik insturen?	7
Basisregeling.....	7
Sociale Fondsen.....	7
Excedentregeling	8
“Regelinggegevens”	8
Bedragen “Regelingloon” en pensioengrondslag.....	8
“Regelingloon”	8
Bedragen	9
Begrippen	9
“Verloonde uren” voor de regeling.....	9
Franchise	9
Premiegrondslag/pensioengrondslag	9
Berekeningswijze van de premie.....	9
Algemeen principe	9
Primo rekenmethodiek.....	10
Inkomstenverhouding	10
Identificatie “Inkomstenverhouding”	11
Toekennen nummer “Inkomstenverhouding”	11
Omgaan met het “Inkomstenverhouding-nummer”, bij WAO / WIA situaties.....	12
Intrekken eerdere “Inkomstenverhouding”	12
Begin en einde “Inkomstenverhouding”	12
Corrigeren “Datum aanvang inkomstenverhouding”	12

Corrigeren “Datum einde inkomstenverhouding”	13
Bijzondere situaties	13
Werknemers jonger dan 20.....	13
Vakantiekrachten	13
Stagiairs	14
Oproepkrachten	14
Werknemers met een all-in contract	14
Gemoedsbezwaarden.....	14
Directeur-grotaandeelhouders (DGA’s)	14
Directeuren.....	14
Onbetaald verlof en aanvullend geboorteverlof.....	15
Zorgverlof en Mantelzorg.....	15
Zwangerschapsverlof.....	16
Ziekte	16
Medewerker is gedeeltelijk arbeidsongeschikt.....	16
Medewerker is volledig arbeidsongeschikt.....	16
Medewerker gaat uit dienst.....	16
Medewerker blijft in dienst.....	16
Levensfasebeleid (= seniorenregeling).....	16
Overlijden	17
Ontslag.....	17
Werknemers die de AOW-leeftijd bereiken	17
Werknemer werkt niet door	18
Werknemer werkt door.....	18
Werknemers die de pensioengerechtigde leeftijd bereiken.....	19
Werknemer werkt niet door	19
Werknemer werkt door.....	19
Deeltijdpensionering	19
Nabetaling	19
(Tijdelijk) geen personeel in dienst	20
BIJLAGE SWO’s	21
Onbetaald verlof en aanvullend geboorteverlof.....	21
Wet.....	21
Onbetaald verlof.....	21
Wet invoering aanvullend geboorteverlof (WIEG).....	21

Pensioenreglement Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor Vlees, Vleeswaren, Gemaksvlees en Pluimveevlees (VLEP)	21
Onbetaald verlof en aanvullend geboorteverlof.....	21
Onbetaald verlof en aanvullend geboorteverlof in UPA	21
Vóór 1-1-2022.....	21
Vanaf 1-1-2022	22
Coulanceregeling vanuit de loonaangifte.....	23
Premieberekening	25
Bepaling bij parttime percentage.....	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
Oproepkracht	29

Inleiding

Vanaf 2021 is VLEP overgegaan op Uniforme Pensioenaangifte (UPA).

In deze toelichting leest u wat de fonds specifieke invulling van UPA is voor de Stichting Bedrijfstakpensioenfondsen voor Vlees, Vleeswaren, Gemaksvoeding en Pluimveevlees (VLEP) regelingen.

Aansluiting op UPA

Werkwijze UPA

Insturen aangifte

Een bij VLEP aangesloten werkgever levert in principe de pensioengegevens aan via UPA. Dan geeft u via uw salarispakket 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 de AZL. AZL controleert de 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.

Een bij VLEP aangesloten werkgever mag er ook voor kiezen om de loon- en dienstverbandgegevens niet via UPA aan te leveren. In dat geval levert hij deze via het werkgeverportaal aan AZL aan.

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
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 werkgeversportaal. Ga hiervoor naar www.azlonline.eu.

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 inzendaccountgegevens en het "Nummer leverancier" ontvangt. Beide zijn specifiek bedoeld voor het insturen van pensioenaangiftes naar AZL (via CGI). Als u via CGI al aangiftes instuurt naar een andere pensioenuitvoerder, dan kan dat IdlCr niet gebruikt worden om pensioenaangiftes 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 VLEP-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 vertaald zijn naar VLEP.

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.

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 zoals een significant deel van de achternaam en/of het adres niet bekend, dan worden de gegevens van deze werknemer helemaal niet geadmistreerd.

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") gevuld wordt.

De verschillende pensioenregelingen voor bepaalde groepen werknemers levert u apart aan met een apart kenmerk.

Welke regelingen moet ik insturen?

Welke regelingen u in moet sturen is afhankelijk van de cao waar u onder valt.

Basisregeling

Voor alle werknemers¹ van 20 jaar (eerste dag van de maand waarin de deelnemer 20 jaar wordt) tot 68 jaar stuurt u de basisregeling in. Hieronder staat welke basisregeling bij welke cao hoort.

Cao	Basisregeling
Vleeswaren	U0119-1038
Pluimvee	U0119-1041
Gemaksvoeding	U0119-1053
Vleessector	U0119-1040

Sociale Fondsen

Voor de vleeswaren en de vleessector zijn er Sociale Fondsen. Als u onder deze cao's valt, dan levert u voor alle werknemers tot 68 jaar de sociaal fonds regelinggegevens in.

Cao	Sociaal fonds regeling
Vleeswaren	S0020-1048
Vleessector	S0021-1049

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).

Excedentregeling

Voor werknemers van 20 tot 68 jaar stuurt u de excedentregeling alleen in als die van toepassing is. 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.

Cao	Excedentregeling
Vleeswaren	U0119-1191
Pluimvee	U0119-1192
Gemaksvoeding	U0119-1193
Vleessector	U0119-1194

“Regelinggegevens”

Bedragen “Regelingloon” en pensioengrondslag

In het pensioenreglement staat welke looncomponenten meetellen voor het pensioengevend loon. Voor VLEP is dat het overeengekomen vaste loon inclusief vakantietoeslag plus:

1. Vaste toeslagen op grond van een overheidsbesluit;
2. Verdiensten op grond van een in de onderneming geldend beloningssysteem en ploegentoeslag, alsmede vaste toeslagen en uitkeringen gebaseerd op de cao, met inbegrip van de verdiensten op grond van regelmatig en seizoenmatig overwerk welke in het voorafgaande kalenderjaar bij dezelfde aangesloten werkgever dan wel- ter keuze van de werkgever waar de werknemer thans in dienst is- bij een vorige werkgever zijn verdiend exclusief:
 - a. Vergoeding voor reizen vallend buiten de normale werktijd;
 - b. Vergoeding voor gemaakte onkosten;
 - c. Gratificaties (waaronder uitbeentoeslagen en EHBO-toeslagen);
 - d. Uitkeringen krachtens winstdelingsregelingen en soortgelijke emolumenten;
3. De op jaarbasis herleide provisie die in het voorafgaande kalenderjaar bij dezelfde aangesloten onderneming is verdiend, onafhankelijk van de datum van uitbetaling van de provisie.

Onderstaande looncomponenten tellen soms mee voor het pensioengevend loon:

1. Matrixtoeslagen: hiervoor geldt dat als dit de matrix is van verschoven uren, dan vallen deze onder het pensioengevende loon;
2. Functietoeslagen zijn alleen pensioengevend als zij een structureel karakter hebben.

Het pensioengevend loon is gelijk aan:

- 1,08 maal het overeengekomen vaste jaarloon over het lopende kalenderjaar voor deelnemers voor wie het loon per jaar wordt vastgesteld;
- 12,96 maal het overeengekomen vaste maandloon over de maand januari van het lopende jaar voor deelnemers voor wie het loon per maand wordt vastgesteld;
- 14,09 maal het overeengekomen vaste loon over de tweede vierwekenperiode van het lopende kalenderjaar voor deelnemers voor wie het loon per vier weken wordt vastgesteld;
- 56,36 maal het overeengekomen vaste loon over de tweede volle loonweek van het lopende kalenderjaar voor deelnemers voor wie het loon per week wordt vastgesteld.

“Regelingloon”

Om het “Regelingloon” vast te stellen wordt het Pensioengevend loon herrekend naar 100% (fulltime pensioengevend jaarloon). 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 verwijzen we u naar de [website van VLEP](#).

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.

Bij VLEP wordt eerst gekeken naar het parttimepercentage, vervolgens naar de norm/contracturen en tenslotte naar de “Verloonde uren”.

Franchise

De franchise waarmee wordt gerekend is de jaarfranchise.

Het fonds stelt een fulltime jaarfranchise vast. Voor parttimers en werknemers die korter dan een jaar werken, wordt de franchise naar rato van de parttimefactor en gewerkte periode teruggerekend.

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.

Voor werknemers die meer dan 100% werken wordt de franchise van 100% toegepast.

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 jaarloon (bruto)	€ 25.000
- Franchise	- € 13.500
- Pensioengrondslag	€ 11.500
- Premiepercentage	25%
- Jaarpremie	€ 11.500 X 0,25 = € 2.875
- Maandpremie	€ 2.875 / 12 = € 239,58

Primo rekenmethodiek

Voor VLEP wordt de premie berekend met behulp van de Primo-rekenmethodiek. Hierbij wordt het pensioengevend jaarloon op basis van een vaste peildatum vastgesteld, ook al wijzigt het loon daarna. Hieronder staat een voorbeeld over het hele jaar voor de fulltime medewerker uit het voorbeeld hierboven die in mei de vakantietoeslag krijgt uitbetaald en die per 1 juli een loonsverhoging krijgt. Er is sprake van maandelijks aanlevering.

Periode	Regelingloon op basis loon	Regelingloon peildatum	Max regeling loon	Franchise	Jaar grondslag	Jaar premie 25%	Maand premie
Januari	€ 25.000	€ 25.000	€ 70.000	€ 13.500	€ 11.500	€ 2.875	€ 239,58
Februari	€ 25.000	€ 25.000	€ 70.000	€ 13.500	€ 11.500	€ 2.875	€ 239,58
Maart	€ 25.000	€ 25.000	€ 70.000	€ 13.500	€ 11.500	€ 2.875	€ 239,58
Mei	€ 25.000	€ 25.000	€ 70.000	€ 13.500	€ 11.500	€ 2.875	€ 239,58
Juni	€ 25.000	€ 25.000	€ 70.000	€ 13.500	€ 11.500	€ 2.875	€ 239,58
Juli	€ 26.000	€ 25.000	€ 70.000	€ 13.500	€ 11.500	€ 2.875	€ 239,58
Augustus	€ 26.000	€ 25.000	€ 70.000	€ 13.500	€ 11.500	€ 2.875	€ 239,58
September	€ 26.000	€ 25.000	€ 70.000	€ 13.500	€ 11.500	€ 2.875	€ 239,58
Oktober	€ 26.000	€ 25.000	€ 70.000	€ 13.500	€ 11.500	€ 2.875	€ 239,58
November	€ 26.000	€ 25.000	€ 70.000	€ 13.500	€ 11.500	€ 2.875	€ 239,58
December	€ 26.000	€ 25.000	€ 70.000	€ 13.500	€ 11.500	€ 2.875	€ 239,58

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. Tenzij er sprake is van een salarisdaling gedurende het jaar, dan moet het verlaagde "Regelingloon" worden doorgegeven in de UPA-aangifte.

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

Als het leeg is of 0,00, dan wordt de parttime factor 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 parttime factor 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 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 loonheffingsnummer.

Volgens de Productbeschrijving UPA (paragrafen 2.2.14 en 2.2.15) moeten werkgevers alle Inkomstenverhoudingen van alle werknemers aanleveren. Uitzondering daarop zijn de werknemers die onder de cao voor het Slagersbedrijf 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 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 softwarepakket.

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;
- 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 aangegeven.

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 20

Werknemers jonger dan 20 jaar nemen geen deel aan de pensioenregeling.

Als u onder de cao Vleeswaren valt levert u voor alle medewerkers tot 68 jaar onder regeling S0020-1048 de gegevens voor het sociaal fonds aan.

Als u onder de cao Vleessector valt dan levert u voor alle medewerkers tot 68 jaar onder regeling S0021-1049 de gegevens voor het sociaal fonds aan.

Vanaf de 1^e dag van de maand waarin de werknemer 20 jaar wordt stuurt u (ook) de juiste regelingsgegevens in.

Vakantiekrachten

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

Stagiairs

Stagiairs krijgen geen loon maar een stagevergoeding en 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 parttime percentage leiden we af op basis van het aantal "Verloonde uren" voor de regeling en de normuren per week die we herleiden 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. Tenzij er sprake is van een salarisdaling gedurende het jaar, dan moet het verlaagde "Regelingloon" worden doorgegeven 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 leggen 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 "Regelinggegevens" 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 "Regelinggegevens" aanleveren.

Onbetaald verlof en aanvullend geboorteverlof

Van onbetaald verlof is sprake als een werknemer gedurende een langere periode niet (of minder) werkt en daarom ook geen (of minder) loon ontvangt. Hieronder valt bijvoorbeeld zorgverlof. Bij aanvullend geboorteverlof ontvangt de werknemer geen loon maar een uitkering van het UWV. Zowel bij onbetaald verlof als aanvullend geboorteverlof wordt geen pensioen opgebouwd. Beide situaties moeten worden doorgegeven via de UPA-aangifte in verband met de bepaling van risico aanspraken. Zie hiervoor alinea '[Onbetaald verlof en aanvullend geboorteverlof in UPA](#)' in de bijlage.

U geeft dan in de **Inkomstenperiodegegevens** in het veld Code incidentele inkomstenvermindering aan wat voor soort verlof van toepassing is.

- K = Kindverlof
- O = Onbetaald verlof

Let op, het parttime percentage of het aantal contracturen blijft u ongewijzigd doorgeven conform het arbeidscontract. Dat leidt er wel toe dat de pensioenpremie en de pensioenopbouw onjuist worden berekend. Daarom kunt u het beste contact opnemen de klantenservice van AZL op 088-116 30 73 of via werkgevers@vlep.nl.

En bij de "Verlofgegevens" 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 = Ouderschapsverlof;
- OBD = Onbetaald verlof;
- SBL = Sabbatical Leave;
- STV = Studieverlof;
- AGV = Aanvullend geboorteverlof;
- ONB = Verlofsoort onbekend.

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

Voor de cao Vleeswaren is ouderschapsverlof verplicht pensioengevend. Voor de overige sectoren is het vrijwillig en afhankelijk van de cao. Er moet een specifiek verzoek vanuit de werknemer komen.

Onder "Regelinggegevens" worden de "Verloonde uren" voor de regeling gevuld met de uren waarover wél premie is verschuldigd. Het "Regelingloon" wijzigt niet.

Achtergrondinformatie over onbetaald verlof en aanvullend geboorteverlof vindt u in de [Bijlage voor SWO's](#).

Bij onbetaald verlof kunnen werkgever en werknemer afspreken om de pensioenopbouw voort te zetten. In de aangifte worden dan de gegevens voor "Regelingloon" en "Verloonde uren" doorgegeven alsof er geen verlof is.

Bij onbetaald verlof zonder pensioenopbouw moet u altijd contact opnemen met de klantenservice van AZL op 088-116 30 73 of via werkgevers@vlep.nl.

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 gegevens (contacturen en parttimepercentage) 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);
- Parttime percentage/Contracturen wijzigen niet;
- Onder "Regelinggegevens" worden de "Verloonde uren" voor de regeling gevuld met de uren waarover wél premie is verschuldigd. Het "Regelingloon" wijzigt niet.

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.

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 (t/ 2021 was dit 80).

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.

Levensfasebeleid (= seniorenregeling)

Alle vier de cao's kennen een generatieregeling waarbij de werkgever en de werknemer in de periode voorafgaand aan de pensioendatum af kunnen spreken dat de werknemer minder gaat werken. Bij al die regelingen geldt dat bij verkorting van de arbeidsduur met x%, de werknemer y% van zijn loon ontvangt en dat hij 100% pensioen blijft opbouwen.

Zie voor de leeftijden en de percentages de verschillende cao's.

In de UPA-aangifte:

- Verwachten we de “Regelinggegevens” (“Regelingloon” en “Verloonde uren” voor de regeling) alsof de werknemer nog steeds de hoeveelheid uren werkt die hij daarvoor werkte.
- Het parttime percentage/contracturen worden doorgegeven conform de daadwerkelijk gewerkte uren.

Het gevolg is dat de pensioenopbouw en de premie berekend worden met een foutieve parttime factor. Die zou 100 moeten zijn.

Werkgevers wordt verzocht aan het eind van het jaar contact op te nemen met AZL zodat AZL voor de betreffende werknemer de juiste premie over het jaar kan vaststellen.

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” = de 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 van rechtswege. De datum waarop dat is, is afhankelijk van de cao.

Werknemer werkt niet door

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

- Code reden einde arbeidsovereenkomst = 31;
- De "Datum einde inkomstenverhouding" is afhankelijk van de ca.

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" (deze is afhankelijk van de cao);
 - 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 is afhankelijk van de cao;
 - 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 VLEP 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 “Inkomstenverhouding” initieel gegevens als volgt aan:

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

U dient ook de Regeling gegevens 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” blijft ongewijzigd;
- “Verloonde uren” voor de regeling wordt gevuld met 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 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.

- Het “Regelingloon” blijft ongewijzigd;
- Parttimepercentage en contracturen conform werkelijkheid;
- De “Verloonde uren” voor de regeling worden gevuld met de uren waarover premie is verschuldigd.

Nabetaling

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

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”;
- “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 loonheffingsnummer 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 loonheffingsnummer van de Belastingdienst op te sturen naar (werkgevers@vlep.nl). Uw UPA-instellingen worden vervolgens veranderd in de administratie, zodat u niet meer hoeft in te zenden.

BIJLAGE SWO's

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 Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor Vlees, Vleeswaren, Gemaksvoeding en Pluimveevlees (VLEP)

Onbetaald verlof en aanvullend geboorteverlof

Onbetaald verlof en aanvullend geboorteverlof zijn voor het pensioenreglement van VLEP niet pensioengevend. Tenzij de werkgever en werknemer hebben afgesproken de pensioenopbouw tijdens het onbetaald verlof voort te zetten. In dat geval worden de loon- en dienstverband en "Regelingsgegevens" in het UPA-bericht doorgegeven alsof er geen onbetaald verlof is.

Onbetaald verlof en aanvullend geboorteverlof in UPA

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 "Regelingsloon" blijft ongewijzigd.

In geval van aanvullend geboorteverlof dient de code incidentele inkomstenvermindering gevuld te worden met G.

In geval van onbetaald verlof dient de code incidentele inkomstenvermindering gevuld te worden met O.

Ook is van belang om in de gegevensgroep 'Verlof' de 'Code soort verlof' te vullen met de desbetreffende verlofsoort. In geval van aanvullend geboorteverlof dient u OBD te vullen.

Het aantal “Uren verlof” of “Percentage verlof” dient gevuld te worden met het aantal “uren verlof” of “percentage verlof” waarover geen pensioendoorbouw oftewel premieberekening plaats vindt. Dit ten behoeve van de wettelijke volledige pensioendoorbouw van de risico-pensioenaanspraken.

Toelichting onbetaald verlof:

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.

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.

Coulanceregeling vanuit de loonaangifte

In de loonaangifte en uniforme pensioenaangifte wordt gewerkt met zogenaamde tijdvakaangiftes. 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 lonen).

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 “Regelingsgegevens” 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 “Regelingsgegevens” 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 parttime percentage

VLEP rekent de jaarpremie uit en deelt deze door 12 om vervolgens per maand een premienota te sturen.

Januari

- Regelingloon januari	€ 25.000
- Franchise	€ 13.500
- Contracturen per week	32
- Normuren per week	40
- Parttimepercentage	$32 / 40 \times 100\% = 80\%$
- Pensioengrondslag per jaar	$(€ 25.000 - € 13.500) \times 80\% = € 9.200$
- Premiepercentage	25%
- Premie per jaar	$€ 9.200 \times 25\% = € 2.300$
- Premie per maandag	$€ 2.300 / 12 = € 191,67$

In bovenstaand voorbeeld is het parttime percentage niet opgenomen in de UPA-aangifte. De contracturen per week zijn groter dan 0,00. Het parttime percentage wordt daarom afgeleid door de contracturen per week te delen door de normuren per week. Dat levert een parttime percentage 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 het werkelijk 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%).

	Fulltime Jaarloon	Regeling loon peildatum	Max regelingloon	Franchise	Parttime percentage	Jaar grondslag	Jaar premie 25%	Maand premie
Januari	€ 25.000	€ 25.000	€ 70.000	€ 13.500	80%	€ 11.500	€ 2.875	€ 191,67
Februari	€ 25.000	€ 25.000	€ 70.000	€ 13.500	80%	€ 11.500	€ 2.875	€ 191,67
Maart	€ 25.000	€ 25.000	€ 70.000	€ 13.500	80%	€ 11.500	€ 2.875	€ 191,67
Mei	€ 25.000	€ 25.000	€ 70.000	€ 13.500	80%	€ 11.500	€ 2.875	€ 191,67
Juni	€ 25.000	€ 25.000	€ 70.000	€ 13.500	80%	€ 11.500	€ 2.875	€ 191,67
Juli	€ 26.000	€ 25.000	€ 70.000	€ 13.500	80%	€ 11.500	€ 2.875	€ 191,67
Augustus	€ 26.000	€ 25.000	€ 70.000	€ 13.500	80%	€ 11.500	€ 2.875	€ 191,67
September	€ 26.000	€ 25.000	€ 70.000	€ 13.500	80%	€ 11.500	€ 2.875	€ 191,67
Oktober	€ 26.000	€ 25.000	€ 70.000	€ 13.500	80%	€ 11.500	€ 2.875	€ 191,67
November	€ 26.000	€ 25.000	€ 70.000	€ 13.500	80%	€ 11.500	€ 2.875	€ 191,67
December	€ 26.000	€ 25.000	€ 70.000	€ 13.500	80%	€ 11.500	€ 2.875	€ 191,67

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	€ 70.000 op jaarbasis
- Franchise (bij full time werken)	€ 13.500 op jaarbasis
- Premie	25%

Januari

- Regelingloon januari (1 ^e periode)	€ 25.000
- Fulltime franchise	€ 13.500
- Periode normuren	173,33
- Verloonde uren regeling	91,14
- Parttimepercentage	$91,14 / 173,33 \times 100\% = 52,58\%$
- Pensioengrondslag per jaar	$(€ 25.000 - € 13.500) \times 52,58\% = € 6.046,70$
- Premiepercentage	25%
- Premie per jaar	$€ 6.046,70 \times 25\% = € 1.511,68$
- Premie per maand januari	$€ 1.511,68 / 12 = € 125,97$

Februari

- Regelingloon (1 ^e periode)	€ 25.000
- Fulltime franchise	€ 13.500
- Periode normuren	173,33
- Verloonde uren regeling	35,39
- Parttimepercentage	$35,39 / 173,33 \times 100\% = 20,42\%$
- Pensioengrondslag per jaar	$(€ 25.000 - € 13.500) \times 20,42\% = € 2.348,30$
- Premiepercentage	25%
- Premie per jaar	$€ 2.348,30 \times 25\% = € 587,08$
- Premie februari	$€ 587,08 / 12 = € 48,92$

Loon boven pensioengevend loon

Onderstaand een voorbeeld waarbij het “Regelingloon” groter is dan het maximum pensioengevend loon. Voor het voorbeeld gelden dezelfde basisgegevens als voor het voorbeeld over de oproepkrachten.

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

- Regelingloon (1 ^e periode)	€ 83.063
- Fulltime franchise	€ 13.500
- Fulltime max loon	€ 70.000
- Contracturen per week	32
- Parttimepercentage	$32 / 40 \times 100\% = 80\%$
- Pensioengrondslag per jaar	$(€ 70.000 - € 13.500) \times 80\% = € 45.200$
- Premiepercentage	25%
- Premie per jaar	$€ 45.200 \times 25\% = € 11.300$
- Premie per maand	$€ 11.300 / 12 = € 941,67$

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 (parttime percentage 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 (1 ^e periode)	€ 25.000
- Fulltime franchise	€ 13.500
- Contracturen per week	40
- Normuren per week	40
- Parttimepercentage	$40 / 40 \times 100\% = 100\%$
- Pensioengrondslag per jaar	$(€ 25.000 - € 13.500) \times 100\% = € 11.500$
- Premiepercentage	25%
- Premie per jaar	$€ 11.500 \times 25\% = € 2.875$
- Premie per maand	$€ 2.875 / 12 = € 239,58$

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

- Regelingloon 1 ^e periode	€ 25.000
- Fulltime franchise	€ 13.500
- Contracturen per week	32
- Normuren per week	40
- Parttime percentage	$32 / 40 \times 100\% = 80\%$
- Pensioengrondslag per jaar	$(€ 25.000 - € 13.500) \times 80\% = € 9.200$
- Premiepercentage	25%
- Premie per jaar	$€ 9.200 \times 25\% = € 2.300$
- Premie per maand	$€ 2.300 / 12 = € 191,67$

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.

Ook bij een gebroken tijdvak dient het “Regelingloon” 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 voor de niet oproepkrachten het aantal deelgenomen kalenderdagen door 30 dagen en voor oproepkrachten door het daadwerkelijke 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. Omdat gerekend wordt op basis van 30 dagen per maand is de factor i.v.m. de gebroken periode:

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

Januari

- Regelingloon (1 ^e periode)	€ 25.000
- Fulltime franchise	€ 13.500
- Contracturen per week	32
- Normuren per week	40
- Parttimepercentage	$32 / 40 \times 100\% = 80\%$
- Pensioengrondslag per jaar	$(€ 25.000 - € 13.500) \times 80\% = € 9.200$
- Premiepercentage	25%
- Premie jaar	$€ 9.200 \times 25\% = € 2.300$
- Premie per maand	$(€ 2.300 / 12) \times 0,766667 = € 146,94$

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

- Regelingloon (1 ^e periode)	€ 25.000
- Fulltime franchise	€ 13.500
- Contracturen per week	32
- Normuren per week	40
- Parttime percentage	$32 / 40 \times 100\% = 80\%$
- Pensioengrondslag per jaar	$(€ 25.000 - € 13.500) \times 80\% = € 9.200$
- Premiepercentage	25%
- Premie per jaar	$€ 9.200 \times 25\% = € 2.300$
- Premie per maand	$€ 2.300 / 12 = € 191,67$

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 parttime percentage 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 parttime percentage van 100%. Dat gebeurt ook als een parttime percentage 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 (1 ^e periode)	€ 25.000
- Fulltime max loon	€ 70.000
- Fulltime franchise	€ 13.500
- Contracturen per week	44
- Normuren per week	40
- Parttime percentage	$44 / 40 \times 100\% = 110\%$

- Pensioengevend jaarloon	€ 25.000 x 110% = € 27.500
- Jaargrondslag	(€ 27.500 - € 13.500) x 100% = € 14.000
- Premiepercentage	25%
- Jaarpremie	€ 14.000 x 25% = € 3.500
- Premie per maand	€ 3.500 / 12 = € 291,67

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 parttime percentage en dus de pensioenopbouw.

Oproepkracht

Voor oproepkrachten wordt het parttime percentage bepaald op basis het aantal “Verloonde uren” voor de regeling en de normuren voor de periode. Als een medewerker meer uren heeft gewerkt dan de normuren voor de periode dan wordt het parttime percentage hoger dan 100%. Deze uren hebben invloed op de pensioenopbouw, zie onderstaand voorbeeld.

Januari

- Regelingloon januari	€ 25.000
- Fulltime franchise	€ 13.500
- Periode normuren	173,33
- Verloonde uren regeling	191,14
- Parttimepercentage	$191,14 / 173,33 \times 100\% = 110,28\%$
- Pensioengevend jaarloon	€ 25.000 x 110,28% = € 27.570
- Pensioengrondslag per jaar	(€ 27.570 - € 13.500) x 100% = € 14.070
- Premiepercentage	25%
- Premie per jaar	€ 14.070 x 25% = € 3.517,50
- Premie per maand	€ 3.517,50 / 12 = € 293,13