



HANDLEIDING AANLEVEREN VIA UPA (t/m 31-12-2024)

Inhoud

Wijzigingshistorie	5
Inleiding	6
Aansluiting op UPA	6
Werkwijze UPA	6
Insturen aangifte	6
Technisch onjuiste berichten	6
Inhoudelijk onjuiste berichten	7
Hoe bereid ik mijn administratie voor op UPA?	7
Periodieke aanlevering UPA-bericht	7
Algemene uitgangspunten en regels	9
NAW-gegevens in UPA-bericht	9
Aanlevering regeling is leidend voor deelname	9
Welke regeling moet ik insturen?	9
Basispensioenregeling U0048-1084	9
“Regelinggegevens”	9
Bedragen “Regelingloon” en pensioengrondslag	9
Begrippen	10
“Uren” voor de regeling	10
Parttimepercentage	10
Contracturen	10
Franchise	10
Premiegrondslag/pensioengrondslag	10
Berekeningswijze van de premie	11
Algemeen principe	11
VCR 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”	14
Corrigeren Datum aanvang “Inkomstenverhouding”	14
Corrigeren datum einde “Inkomstenverhouding”	14

Bijzondere situaties	16
Vakantiekrachten	16
Stagiairs	16
Oproepkrachten	16
Werknemers met een all-in contract	16
Gemoedsbezwaarden.....	16
Directeur-grootaandeelhouders (DGA's)	16
Directeuren.....	16
Onbetaald verlof en aanvullend geboorteverlof.....	17
Wet onbetaald verlof	17
Wet invoering aanvullend geboorteverlof (WIEG).....	17
Pensioenreglement Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Rijn- en Binnenvaart	17
Wijze van aanlevering	17
Betaald ouderschapsverlof.....	19
Wet betaald ouderschapsverlof	19
Pensioenreglement Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Rijn- en Binnenvaart	19
Wijze van aanlevering	19
Zorgverlof en Mantelzorg.....	20
Zwangerschapsverlof.....	20
Ziekte	20
Medewerker is gedeeltelijk arbeidsongeschikt.....	21
Medewerker is volledig arbeidsongeschikt.....	21
Medewerker gaat uit dienst	21
Medewerker blijft in dienst.....	21
Overlijden	21
Ontslag.....	21
Werknemers die de AOW-leeftijd bereiken	22
Werknemer werkt niet door	22
Werknemer werkt door.....	22
Werknemers die de pensioengerechtigde leeftijd bereiken.....	23
Werknemer werkt niet door	23
Werknemer werkt door.....	23
Deeltijdpensionering	24
Nabetaling	24
(Tijdelijk) geen personeel in dienst	24

Generatieregeling.....	24
Bijsparen.....	24
BIJLAGE SWO's	25
Coulanceregeling vanuit de loonaangifte.....	25
Premieberekening	27
Cumulatief pensioengevend loon overschrijdt cumulatief maximum pensioengevend loon	27
Bepaling parttimepercentage.....	28
Aangifte over een gebroken tijdvak	30

Wijzigingshistorie

Versie	Datum	Omschrijving wijziging
2022 0.2	1 juni 2022	Eerste oplevering
2022.0.3	1 juli 2022	- 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	- Wijziging omschrijving gegevenselement: "Code reden einde arbeidsovereenkomst" gewijzigd in "Code reden einde arbeidsverhouding". - OSP "Ouderschapsverlof" wijzigt in "Onbetaald ouderschapsverlof", pagina 17. - Wijziging in aanleveren aanvullend geboorteverlof vanaf 1-1-2022 - Toevoegen gegevens element 'Generatieregeling'
2023.02	21 februari 2023	- Update en aanvulling Onbetaald verlof op pagina 16. - Toevoeging nieuw alinea 'Aanvullend geboorte verlof tot 1-1-2022' op pagina 17.
2024.01	17 juli 2023	- 'Verloonde uren voor regeling' gewijzigd in 'Uren voor regeling' in het gehele document. - Kopje 'Bijsparen' toegevoegd, pagina 23.
2025.01	24 oktober 2024	- Toevoegen: vanaf 1-1-2025 geen UPA aanlevering meer i.v.m. premievrij making.

Inleiding

Vanaf 2019 is de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Rijn- en Binnenvaart overgegaan op Uniforme Pensioenaangifte (UPA). In deze toelichting leest u wat de fondsspecifieke invulling van UPA is voor de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Rijn- en Binnenvaart regelingen.

Per 1 januari 2025 is Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Rijn- en Binnenvaart niet langer verplicht voor werkgevers in de sector. Vanaf 1-1-2025 vindt er geen UPA aanlevering meer plaats i.v.m. de premievrijmaking van den pensioenaanspraken. Tot 1 juli 2025 kunnen er UPA berichten van vóór 1-1-2025 worden ingestuurd. Uitdiensten vanaf 1-1-2025 moet je doorgeven via de werkgeversportal.

Aansluiting op UPA

Werkwijze UPA

Insturen aangifte

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

Hierna wordt de aangifte doorgestuurd naar AZL. AZL controleert de 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 loonheffingsnummer '{ 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 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 Mijn Pensioenadministratie. Ga hiervoor naar <https://portal.mijnpensioenadministratie.nl/rijnenbinnenvaart/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 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 Mijn Pensioenadministratie (zie de hyperlink hierboven) kunt u zich aanmelden voor UPA. Dit doet u door het formulier 'Aanvragen Pensioenaangifte' in te vullen en via het contactformulier aan AZL toe te sturen. Nadat u zich heeft aangemeld neemt AZL contact op met CGI. CGI zorgt er namens AZL voor dat u de inzendaccount gegevens en het Nummer leverancier ontvangt. Beide zijn specifiek bedoeld voor het insturen van pensioenaangiften naar AZL (via CGI). Als u via CGI al aangiften instuurt naar een andere pensioenuitvoerder, dan kan dat IdLcr niet gebruikt worden om pensioenaangiften in te sturen naar AZL. Voor iedere pensioenuitvoerder heeft u een apart IdLcr nodig.

Periodieke aanlevering UPA-bericht

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

In deze UPA-handleiding leest u uitsluitend wat de Rijn- en Binnenvaart-specifieke invulling van het UPA-concept is. Tenzij anders vermeld zijn de standaard UPA-specificaties van toepassing. In deze

UPA-handleiding leest u ook hoe de algemene principes van SIVl vertaald zijn naar Rijn- en Binnenvaart.

Algemene uitgangspunten en regels

NAW-gegevens in UPA-bericht

AZL gebruikt de NAW-gegevens in het UPA-bericht uitsluitend voor controle. De gegevens in het GBA/RNI (dan wel het BRP) zijn leidend. Uitzondering daarop zijn werknemers met een buitenlands adres die niet in het RNI staan of werknemers waarbij alleen een personeelsnummer is aangeleverd en geen BSN. Als een werknemer voor de Belastingdienst onder de categorie “Anonieme werknemers” valt (Code loonbelastingtabel 940), en van deze werknemer zijn de in de UPA verplichte gegevenselementen (bv. een significant deel van de achternaam en/of het adres) niet bekend, dan worden de gegevens van deze werknemer helemaal niet geadministreerd. Conform de loonaangifte stuurt u een correctie in als de werknemer niet meer onder het anonieme tarief valt.

Aanlevering regeling is leidend voor deelname

Uw aanlevering is leidend voor deelname aan de regeling. 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.

Wanneer een werknemer in een tijdvak niet heeft gewerkt maar nog wel deelnemer is aan de regeling, wordt deze werknemer wel in de aangifte verwacht. U dient de werknemer mét regeling aan te leveren, maar met “Regelingloon” en “Parttimepercentage” voor de regeling 0,00.

Welke regeling moet ik insturen?

Basispensioenregeling U0048-1084

Er geldt geen minimale toetredingsleeftijd. Voor alle werknemers¹ die in dienst zijn tot 67 jaar stuurt u de verplichte basispensioenregeling (U0048-1084) in. De datum in dienst is de toetredingsdatum.

“Regelinggegevens”

Bedragen “Regelingloon” en pensioengrondslag

In het pensioenreglement staat welke looncomponenten meetellen voor het pensioengevend loon. Voor Rijn- en Binnenvaart zijn dat alle looncomponenten en vergoedingen waarop loonheffing van toepassing is volgens de Wet op de Loonbelasting 1964 met uitzondering van:

- a. Ontslag- of transitievergoedingen;
- b. Loon in natura;
- c. Bijtelling voor de auto en/of fiets van de zaak en de eigen bijdragen die daarvoor worden ingehouden;
- d. Reiskostenvergoeding;
- e. De uitkeringen ingevolge de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, de Wet werk en inkomen naar Arbeidsvermogen, de Werkloosheidswet en de Toeslagenwet;
- f. Aanvullingen op hiervoor onder punt e genoemde uitkeringen indien en voor zover daar geen arbeid tegenover staat;
- g. Loon uit vroegere dienstbetrekking op grond van de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte of zwangerschap en de aanvulling daarop;
- ~~h. Uitbetaling van levenslooptegoed;~~

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

- i. Loon uit vroegere dienstbetrekking zoals pensioen aan een gewezen deelnemer, diens echtgenote of kinderen.

Zie een toelichting met voorbeelden op

<https://www.rijnenbinnenvaartpensioen.nl/Werkgevers/Pensioenadministratie/Pensioengevend-loon/>.

De bedragen zoals het maximum pensioengevend loon, de franchise en het premiepercentage staan op de [downloadpagina](#) op de website van Rijn- en Binnenvaart, onder het kopje “Premies”.

Begrippen

“Uren” voor de regeling

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

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

Parttimepercentage

Bij Rijn- en Binnenvaart wordt eerst gekeken naar het parttimepercentage, vervolgens naar de norm/contracturen en tenslotte naar de “Uren”.

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

Het fonds stelt jaarlijkse de franchise vast. Om de pensioengrondslag in een volledige loonperiode te bepalen wordt de jaarfranchise gedeeld door 12 (bij uitbetaling per maand) of 13 (bij uitbetaling per 4 weken). Indien een deelnemer slechts voor een deel van een loonperiode in dienst is, wordt de franchise gedeeld door 365 en vermenigvuldigd met het werkelijke aantal kalenderdagen van de betreffende loonperiode.

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)	€ 75.000
- Franchise	- € 20.000
- Pensioengrondslag	€ 55.000
- Premiepercentage	22,5%
- Premie	€ 55.000 X 0,225 = € 12.375

VCR rekenmethodiek

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

In onderstaande tabel wordt de VCR-rekenmethodiek op vereenvoudigde wijze met fictieve bedragen voor een medewerker die fulltime werkt getoond. De bedragen zijn jaarbedragen.

- Pensioengevend jaarloon (bruto)	€ 60.000
- Vakantietoeslag	8%
- Maximum pensioengevend loon	€ 112.800
- Franchise (bij fulltime werken)	€ 18.720
- Premie	22,5%

	Pensioen gevend loon	Cumulatief pensioengevend loon	Cumulatief maximum pensioengevend loon	Cumulatieve franchise	Cumulatieve pensioen grondslag	Grondslag aanwas	Premie 22,5%
Januari	€ 5.000	€ 5.000	€ 9.400	€ 1.560	€ 3.440	€ 3.440	€ 774
Februari	€ 5.000	€ 10.000	€ 18.800	€ 3.120	€ 6.880	€ 3.440	€ 774
Maart	€ 5.000	€ 15.000	€ 28.200	€ 4.680	€ 10.320	€ 3.440	€ 774
April	€ 5.000	€ 20.000	€ 37.600	€ 6.240	€ 13.760	€ 3.440	€ 774
Mei	€ 9.800	€ 29.800	€ 47.000	€ 7.800	€ 22.000	€ 8.240	€ 1.854
Juni	€ 5.000	€ 34.800	€ 56.400	€ 9.360	€ 25.440	€ 3.440	€ 774
Juli	€ 5.000	€ 39.800	€ 65.800	€ 10.920	€ 28.880	€ 3.440	€ 774
Augustus	€ 5.000	€ 44.800	€ 75.200	€ 12.480	€ 32.320	€ 3.440	€ 774
September	€ 5.000	€ 49.800	€ 84.600	€ 14.040	€ 35.760	€ 3.440	€ 774
Oktober	€ 5.000	€ 54.800	€ 94.000	€ 15.600	€ 39.200	€ 3.440	€ 774
November	€ 5.000	€ 59.800	€ 103.400	€ 17.160	€ 42.640	€ 3.440	€ 774
December	€ 5.000	€ 64.800	€ 112.800	€ 18.720	€ 46.080	€ 3.440	€ 774

In het voorbeeld wordt in mei de vakantietoeslag van € 4.800 uitbetaald. De grondslagaanwas is dan geen € 3.440 maar € 8.240, de premie is in mei daardoor $22,5\% \times € 8.240 = € 1.854$

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

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 het 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 het parttimepercentage afgeleid uit de verhouding van het aantal "Uren" in de regeling en het aantal normuren voor de periode.

"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 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 Productbeschrijving UPA (paragrafen 2.2.14 en 2.2.15) moeten werkgevers alle "Inkomstenverhoudingen" van alle werknemers aanleveren. In een aantal situaties moet u uw werknemers niet aanmelden bij het pensioenfonds. Een overzicht van deze situaties staat op de [website van het pensioenfonds](#).

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 salarisssoftwarepakket.

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

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

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

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

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

Intrekken eerdere “Inkomstenverhouding”

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

Begin en einde “Inkomstenverhouding”

Een “Inkomstenverhouding” begint als een dienstbetrekking ontstaat.

Een “Inkomstenverhouding” eindigt als een dienstbetrekking eindigt.

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

De nieuwe arbeidsovereenkomst is een voortgezette arbeidsovereenkomst indien:

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

Corrigeren Datum aanvang “Inkomstenverhouding”

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

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

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

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

Corrigeren datum einde “Inkomstenverhouding”

Als de datum einde “Inkomstenverhouding” verder terug in de tijd gelegd wordt maar binnen het tijdvak, (bijvoorbeeld: de datum wijzigt van 15 maart naar 1 maart), dan moet de werkgever voor dat tijdvak (maart) alle werknemersgegevens van de betreffende “Inkomstenverhouding” (verbeterd) aangeven.

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

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

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

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

Bijzondere situaties

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. Zij nemen geen deel aan de pensioenregeling.

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

- Code soort "Inkomstenverhouding" = 15
- Code aard arbeidsverhouding = 7.

Oproepkrachten

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

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

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

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

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

Werknemers met een all-in contract

Vakantiekrachten en oproepkrachten kunnen een all-in uurloon hebben. Dat wil zeggen dat het uurloon wordt verhoogd met ADV, vakantie-uren en vakantietoeslag.

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

Gemoedsbezwaarden

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

Directeur-grotoaandeelhouders (DGA's)

Een DGA neemt meestal niet deel aan de pensioenregeling². 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.

² DGA's die vóór 2006 deelname aan de pensioenregeling kunnen een overeenkomst met het pensioenfonds hebben gesloten om na 2006 deel te blijven nemen aan de pensioenregeling.

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 regelings specifiek geregeld.

Pensioenreglement Stichting Bedrijfspensioenfondsen voor de Rijn- en Binnenvaart

Onbetaald verlof en aanvullend geboorteverlof (tot 1-1-2022) zijn voor het pensioenreglement van Rijn- en Binnenvaart niet pensioengevend. Zie artikel 1.6 van het pensioenreglement van Stichting Bedrijfspensioenfondsen voor de Rijn- en Binnenvaart. De werknemer en de werkgever kunnen afspreken dat de pensioenopbouw doorloopt. Vanaf 1-1-2022 is het aanvullend geboorteverlof wel pensioengevend. Het onbetaald verlof blijft niet pensioengevend.

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

Wijze van aanlevering

Onbetaald verlof

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

Bij regulier onbetaald verlof (code O in de aangifte) wordt het onbetaalde verlof niet automatische verwerkt in de pensioenadministratie. U moet het regulier onbetaald verlof ook altijd bij het pensioenfonds doorgeven. U kunt daarvoor contact opnemen met de klantenservice van AZL op 088 -1163058 of via rijnenbinnenvaart-wg@azl.eu.

Aanvullend geboorteverlof in UPA **vanaf 1-1-2022**

Over het aanvullend geboorteverlof wordt vanaf 1-1-2022 wel ouderdomspensioen opgebouwd. Bij aanvullend geboorteverlof wijzigen het loon en de “Uren” niet tijdens het verlof.

Aanvullend geboorteverlof in UPA **tot 1-1-2022**

De gegevens bij geboorte verlof tot en met 2021 (code G in de aangifte) en kind verlof vanaf 2022 (code K in de aangifte) worden automatisch in de pensioenadministratie verwerkt.

Aanlevering aanvullend geboorteverlof en onbetaald verlof **vóór 1-1-2022**

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

Gegevens die meegegeven moeten worden in de aangifte:

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

In deze situatie wordt op basis van de ingevulde “Uren voor regeling” de pensioenopbouw en premieberekening berekend i.p.v. op basis van het “Parttimepercentage” of de “Contracturen per week”.

Aanlevering aanvullend geboorteverlof **vanaf 1-1-2022**

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

- Het aanvullend geboorteverlof is pensioengevend;
- In geval van aanvullend geboorteverlof dient de “Code incidentele inkomstenvermindering” gevuld te worden met “K” (Kindverlof) 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”;

Hieronder een opsomming van de gegevens die u dient mee te geven als er gebruik wordt gemaakt van het aanvullend geboorte verlof:

- “Regelingloon” op basis van de gewerkte uren plus de UWV-uitkering;
- De “Uren voor regeling” conform daadwerkelijk gewerkte uren plus 70% van de opgenomen verlof uren.
- “Parttimepercentage” en contracturen blijven ongewijzigd;
- Bij “Inkomstenvermindering” code “K”;

- Bij “Code soort verlof” code “AGV”.

Indien een werkgever besluit het aanvullend geboorte verlof aan te vullen tot 100% dan loopt het dienstverband regulier door en geeft u het loon en de uren door alsof er geen verlof is.

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 Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Rijn- en Binnenvaart

De werkgever besluit of dit ouderschapsverlof wel of niet pensioengevend is. Hieronder leest u wat u moet doen als het betaald ouderschapsverlof wel of niet pensioengevend is.

Wijze van aanlevering

Betaald ouderschapsverlof is pensioengevend

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

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

- K = Kindverlof

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

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

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

In deze situatie wordt op basis van de ingevulde “Uren voor regeling” de pensioenopbouw en premieberekening berekend i.p.v. op basis van het “Parttimepercentage” of de “Contracturen per week”.

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

- Het “Regelingsloon” op basis van de gewerkte uren plus de UWV-uitkering;
- De “Uren voor regeling” conform daadwerkelijk gewerkte uren plus 70% van de opgenomen verlof uren.

- "Parttimepercentage" en contracturen blijven ongewijzigd;
- Bij "Inkomstenvermindering" code "K";
- Bij "Code soort verlof":
 - o Tot 1-1-2023 code "OSP";
 - o Vanaf 1-1-2023 code "BOV" invullen.
- Bij "Uren verlof" het aantal verlofuren van het betreffende tijdvak.

Betaald ouderschapsverlof is niet pensioengevend

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

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

- K = Kindverlof

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

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

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

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

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

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

Zorgverlof en Mantelzorg

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

Zwangerschapsverlof

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

Ziekte

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

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

Medewerker is gedeeltelijk arbeidsongeschikt

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

Medewerker is volledig arbeidsongeschikt

Medewerker gaat uit dienst

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

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

U dient ook de “Regelinggegevens” mee te geven.

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

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

Medewerker blijft in dienst

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

Overlijden

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

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

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

U dient ook de Regeling gegevens mee te geven.

- Het “Regelingloon” = het loon waarover pensioenpremie is verschuldigd;
- Parttimepercentage en contracturen blijven ongewijzigd;
- “Uren” voor regeling = het aantal “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” initiële gegevens als volgt aan:

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

U dient ook de “Regelinggegevens” mee te geven.

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

Een eventuele transitievergoeding 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.

Werknemer werkt niet door

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

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

U dient ook de “Regelinggegevens” mee te geven:

- Het “Regelingloon” tot en met de laatste dag dat de arbeidsovereenkomst geldig was;
- Parttimepercentage en contracturen blijven ongewijzigd;
- “Uren” voor regeling = het aantal “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. Met ingang van de datum waarop de werknemer de AOW-leeftijd bereikt, wordt de bestaande “Inkomstenverhouding” afgesloten en wordt een nieuwe “Inkomstenverhouding” aangemaakt. Dit heeft de voorkeur van de Belastingdienst.
 - a. Af te sluiten “Inkomstenverhouding”:
 - i. Code reden einde arbeidsverhouding = 31;
 - ii. “Datum einde Inkomstenverhouding” = de laatste dag vóór het bereiken van de AOW-leeftijd;
 - iii. “Regelingloon” = het loon tot en met de “Datum einde Inkomstenverhouding”
 - iv. Parttimepercentage en contracturen conform werkelijkheid;
 - v. “Uren” voor regeling = het aantal “Uren” tot en met “Datum einde Inkomstenverhouding”;
 - vi. “Datum einde regelinggegevens” = “Datum einde Inkomstenverhouding” (de laatste dag vóór het bereiken van de AOW-leeftijd.)
 - b. Nieuwe “Inkomstenverhouding”:
 - i. “Datum aanvang Inkomstenverhouding” = “Datum einde inkomstenverhouding” van de afgesloten “Inkomstenverhouding” + 1 dag (dag waarop de AOW-leeftijd wordt bereikt);

- ii. “Datum aanvang regelinggegevens” = “Datum einde inkomstenverhouding” van de afgesloten “Inkomstenverhouding” + 1 dag (dag waarop de AOW-leeftijd wordt bereikt);
 - iii. “Regelingloon” conform werkelijkheid;
 - iv. Parttimepercentage en contracturen conform werkelijkheid;
 - v. “Uren” voor de regeling worden altijd gevuld waarover premie is verschuldigd.
2. Het is echter ook toegestaan om de bestaande “Inkomstenverhouding” te splitsen in twee inkomstenperiodes met een gewijzigde Code loonbelastingtabel:
 - a. “Datum aanvang inkomstenperiode” van de tweede inkomstenperiode = de dag waarop de AOW-leeftijd wordt bereikt;
 - b. “Regelingloon” en “Uren” voor de regeling worden altijd gevuld met het loon en de uren waarover premie is verschuldigd.

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

Werknemers die de pensioengerechtigde leeftijd bereiken

Werknemer werkt niet door

Datum pensioeningang is voor deelnemers van Rijn- en Binnenvaart de eerste dag van de maand waarin ze 67 jaar worden. Op dat moment stopt de pensioenopbouw.

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

- Code reden einde arbeidsverhouding = 31;
- “Datum einde Inkomstenverhouding” = de laatste dag van de maand voorafgaand aan de maand waarin de werknemer 67 jaar wordt.

U dient ook de “Regelinggegevens” mee te geven:

- “Datum einde regelinggegevens” = “Datum einde Inkomstenverhouding” (de laatste dag van de maand voorafgaand aan de maand waarin de werknemer 67 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 67 jaar wordt;
- Indicatie “Einde deelname regeling” = Ja (wordt alleen met Ja gevuld als de deelname anders is beëindigd dan in geval van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst);
- “Regelingloon” en “Uren” voor de regeling worden gevuld met het pensioengevend loon en de uren t/m de laatste dag van de maand voorafgaand aan de maand waarin de werknemer 67 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 67 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” conform werkelijkheid;
- Parttimepercentage en contracturen conform werkelijkheid;
- De “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. De werknemer voldoet op dat moment niet meer aan de criteria voor deelname maar ontvangt nog voor pensioenopbouw relevante loonbetaling over de periode dat hij nog wel voldeed aan deze criteria. Voor Rijn- en Binnenvaart kan er sprake zijn van zowel een loon als een uren nabetaling. Een nabetaling is herkenbaar aan het feit dat de datum aanvang “Regelinggegevens” na de “Datum einde Inkomstenverhouding” ligt. Via de UPA-aangifte geeft u een nabetaling als volgt door:

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

(Tijdelijk) geen personeel in dienst

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

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

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

Generatieregeling

Vanaf 1-1-2023 is er een nieuw gegevenselement voor de generatieregeling. Bij Rijn- en Binnenvaart is er geen sprake van een generatieregeling. Het gegevens element “Indicatie generatieregeling” dient altijd met de waarde ‘N’ te worden ingevuld.

Bijsparen

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

BIJLAGE SWO's

Coulanceregeling vanuit de loonaangifte

In de loonaangifte en uniforme pensioenaangifte wordt gewerkt met zogenaamde 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 "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 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 coulering regeling 13^e aangiftetijdvak 2021:

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

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

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

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

Premieberekening

Cumulatief pensioengevend loon overschrijdt cumulatief maximum pensioengevend loon

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

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

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

Bedragen en percentages:

- Werknemer werkt fulltime;
- Pensioengevend loon € 8.000 bruto per maand;
- Maximum pensioengevend loon € 112.800 op jaarbasis (€ 9.400 op maandbasis);
- Franchise (bij fulltime werken) € 18.720 op jaarbasis (€ 1.560 op maandbasis);
- Premie 22,5%;
- Vakantietoeslag 8%.

	Pensioen gevend loon	Cumulatief pensioengevend loon	Cumulatief maximum pensioengevend loon	Cumulatieve franchise	Cumulatieve pensioen grondslag	Grondslag aanwas	Premie 22,5%
Januari	€ 8.000	€ 8.000	€ 9.400	€ 1.560	€ 6.440	€ 6.440	€ 1.449
Februari	€ 8.000	€ 16.000	€ 18.800	€ 3.120	€ 12.880	€ 6.440	€ 1.449
Maart	€ 8.000	€ 24.000	€ 28.200	€ 4.680	€ 19.320	€ 6.440	€ 1.449
April	€ 8.000	€ 32.000	€ 37.600	€ 6.240	€ 25.760	€ 6.440	€ 1.449
Mei	€ 15.680	€ 47.680	€ 47.000	€ 7.800	€ 39.200	€ 13.440	€ 3.024
Juni	€ 8.000	€ 55.680	€ 56.400	€ 9.360	€ 46.320	€ 7.120	€ 1.602
Juli	€ 8.000	€ 63.680	€ 65.800	€ 10.920	€ 52.760	€ 6.440	€ 1.449
Augustus	€ 8.000	€ 71.680	€ 75.200	€ 12.480	€ 59.200	€ 6.440	€ 1.449
September	€ 8.000	€ 79.680	€ 84.600	€ 14.040	€ 65.640	€ 6.440	€ 1.449
Oktober	€ 8.000	€ 87.680	€ 94.000	€ 15.600	€ 72.080	€ 6.440	€ 1.449
November	€ 8.000	€ 95.680	€ 103.400	€ 17.160	€ 78.520	€ 6.440	€ 1.449
December	€ 8.000	€ 103.680	€ 112.800	€ 18.720	€ 84.960	€ 6.440	€ 1.449

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

Bepaling parttimepercentage

Bij bovenstaand rekenvoorbeeld was er sprake van een fulltime dienstverband. Het parttimepercentage wordt als volgt berekend:

- Als de werkgever het parttimepercentage heeft aangeleverd en dat groter is dan 0,00 dan wordt dat overgenomen;
- Als het parttimepercentage niet is aangeleverd, dan wordt het parttimepercentage berekend op basis van de verhouding tussen de aangeleverde contracturen per week en de normuren per week (indien de contracturen per week groter zijn dan 0,00);
- Als zowel het parttimepercentage als de contracturen ontbreken in de aanlevering of gelijk zijn aan 0,00, dan wordt het parttimepercentage berekend op basis van de verhouding van de opgegeven "Uren" voor de regeling en de normuren;

Hieronder wordt de berekening van het parttimepercentage getoond aan de hand van een oproepkracht die iedere periode een wisselend aantal uren werkt.

Uit het voorbeeld blijkt dat voor oproepkrachten met een wisselend aantal uren rekening gehouden wordt met het parttimepercentage door middel van de opgegeven "Uren". Er wordt gebruik gemaakt van de "(pensioengevende) Uren" onder de "Regelingsgegevens" in de opgegeven periode. Na elke nieuwe periode worden de deelnametijdfactor over de periode en de cumulatieve deelnametijdfactor berekend.

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

Voor het voorbeeld gelden de volgende gegevens:

- | | |
|------------------------------------|--|
| - Normuren per week | 40 |
| - Verloningsperiode | Maandelijks |
| - Aantal weken per jaar | 52 |
| - Aantal maanden per jaar | 12 |
| - Maximum pensioengevend loon | € 112.800 op jaarbasis (€ 9.400 op maandbasis) |
| - Franchise (bij full time werken) | € 18.720 op jaarbasis (€ 1.560 op maandbasis) |
| - Premie: | 22,5% |

Januari

- | | |
|--|--------------------------------------|
| - Regelingloon januari | € 2.000 |
| - Uren januari | 65 |
| - Normuren januari | $(40 \times 52) / 12 = 173,33$ |
| - Parttimepercentage januari | $65 / 173,33 \times 100\% = 37,50\%$ |
| - Deelnametijdfactor t/m januari | $1/12 \times 37,5\% = 0,03125$ |
| - Maximale deelnametijd | $1/12 = 0,0833$ |
| - Cumulatieve parttime periode franchise | $€ 18.720 \times 0,03125 = € 585$ |
| - Cumulatief max loon | $€ 112.800 \times 0,03125 = € 3.525$ |
| - Pensioengrondslag | $€ 2.000 - € 585 = € 1.415$ |
| - Premie | $€ 1.415 \times 22,5\% = € 318,38$ |

Februari

- Regelingloon februari	€ 3.015
- Uren februari	98
- Normuren februari	$(40 \times 52) / 12 = 173,33$
- Parttimepercentage februari	$98 / 173,33 \times 100\% = 56,54\%$
- Deelnametijdfactor februari	$1/12 \times 56,54\% = 0,047117$
- Deelnametijdfactor cumulatief	$0,03125 + 0,047117 = 0,078367$
- Maximale deelnametijd	$2/12 = 0,16667$
- Cumulatief regelingloon t/m februari	$€ 2.000 + € 3.015 = € 5.015$
- Cumulatieve parttime periode franchise	$€ 18.720 \times 0,078367 = € 1.467,03$
- Cumulatief max loon	$€ 112.800 \times 0,078367 = € 8.839,80$
- Cumulatieve pensioengrondslag	$€ 5.015 - € 1.467,03 = € 3.547,97$
- Aanwas pensioengrondslag	$€ 3.547,97 - € 1.415 = € 2.132,97$
- Premie	$€ 2.132,97 \times 22,5\% = € 479,92$

Maart

- Regelingloon maart	€ 2.584
- Uren maart	84
- Normuren maart	$(40 \times 52) / 12 = 173,33$
- Parttimepercentage maart	$84 / 173,33 \times 100\% = 48,46\%$
- Deelnametijd maart	$1/12 \times 48,46\% = 0,040383$
- Deelnametijdfactor cumulatief	$0,03125 + 0,047117 + 0,040383 = 0,11875$
- Maximale deelnametijd	$3/12 = 0,25$
- Cumulatief regelingloon t/m maart	$€ 2.000 + € 3.015 + € 2.584 = € 7.599$
- Cumulatieve parttime periode franchise	$€ 18.720 \times 0,11875 = € 2.223$
- Cumulatief max loon	$€ 112.800 \times 0,11875 = € 13.395$
- Cumulatieve pensioengrondslag	$€ 7.599 - € 2.223 = € 5.376$
- Aanwas pensioengrondslag	$€ 5.376 - € 3.547,97 = € 1.828,03$
- Premie	$€ 1.828,03 \times 22,5\% = € 411,31$

Het aantal normuren per periode is afgeleid van het aantal normuren per week dat geldt voor de betreffende regeling; normuren periode = normuren per week x 52 gedeeld door 12 of 13, afhankelijk of er maandelijks of vierwekelijks wordt ingezonden.

Zoals hierboven is te zien, wordt voor oproepkrachten rekening gehouden met het parttimepercentage door middel van de opgegeven "Verloonde (pensioengevende) uren" onder de "Regelingegevens" in de opgegeven periode.

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

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

De voorbeeldberekeningen hierboven hebben betrekking op een heel tijdvak.

Aangifte over een gebroken tijdvak

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

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

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

Hieronder staat het voorbeeld van de medewerker uit het voorbeeld met het wisselend aantal uren, terwijl die op 8 januari in dienst is gekomen. In januari werkt hij 7 werkdagen minder dan wanneer hij op 1 januari in dienst was getreden. Je zou kunnen zeggen dat er in de berekening nu sprake is van een extra parttimepercentage.

$$\begin{aligned} 8 \text{ t/m } 31 \text{ januari} &= 24 = 0,7742 \\ 1 \text{ t/m } 31 \text{ januari} &= 31 \end{aligned}$$

Januari

- Regelingloon januari		€ 812,50
- Uren januari	65	
- Normuren t/m januari		$(40 \times 52) / 12 \times 0,7742 = 134,19$
- Parttimepercentage januari		$65 / 134,19 \times 100\% = 48,44\%$
- Deelnametijdfactor t/m januari		$1/12 \times (24/31) \times 48,44\% = 0,03125$
- Maximale deelnametijd		$1/12 \times (24/31) = 0,06452$
- Cumulatieve parttime periode franchise		$€ 18.720 \times 0,03125 = € 585$
- Cumulatief max loon		$€ 112.800 \times 0,03125 = € 3.525$
- Pensioengrondslag		$€ 812,50 - € 585 = € 227,50$
- Premie		$€ 227,50 \times 22,5\% = € 51,19$

Februari

- Regelingloon februari		€ 1.225
- Uren februari	98	
- Normuren februari		$(40 \times 52) / 12 = 173,33$
- Parttimepercentage t/m februari		$98 / 173,33 \times 100\% = 56,54\%$
- Deelnametijdfactor februari		$1/12 \times 56,54\% = 0,04712$
- Deelnametijdfactor cumulatief		$0,03125 + 0,04712 = 0,07837$
- Maximale deelnametijd		$0,06452 + 1/12 = 0,14785$
- Cumulatief Regelingloon t/m februari		$€ 812,50 + € 1.225 = € 2.037,50$
- Cumulatieve parttime periode franchise		$€ 18.720 \times 0,07837 = € 1.467,09$
- Cumulatief max loon		$€ 112.800 \times 0,07837 = € 8.840,14$
- Cumulatieve pensioengrondslag		$€ 2.037,50 - € 1.467,09 = € 570,41$
- Aanwas pensioengrondslag		$€ 570,41 - € 227,50 = € 342,91$
- Premie		$€ 342,91 \times 22,5\% = € 77,15$

Maart

- Regelingloon maart		€ 1.050
- Uren maart	84	
- Normuren maart		$(40 \times 52) / 12 = 173,33$
- Parttimepercentage maart		$84 / 173,33 \times 100\% = 48,46\%$
- Deelnametijd maart		$1/12 \times 48,46\% = 0,04038$
- Deelnametijdfactor cumulatief		$0,03125 + 0,04712 + 0,04038 = 0,11875$
- Maximale deelnametijd		$0,06452 + 2/12 = 0,23119$
- Cumulatief Regelingloon t/m maart		$€ 812,50 + € 1.225 + € 1.050 = € 3.087,50$
- Cumulatieve parttime periode franchise		$€ 18.720 \times 0,11875 = € 2.223$
- Cumulatief max loon		$€ 112.800 \times 0,11875 = € 13.395$
- Cumulatieve pensioengrondslag		$€ 3.087,50 - € 2.223,00 = € 864,50$
- Aanwas pensioengrondslag		$€ 864,50 - € 570,41 = € 294,09$
- Premie		$€ 294,09 \times 22,5\% = € 66,17$