

A photograph of a hospital hallway with pink walls. In the foreground, a nurse in a white uniform with blue stripes on the back is pushing a metal cart. In the background, another nurse in a white uniform is walking towards the left. A clock is visible on the wall in the background.

Pensioenfonds

Zorg & Welzijn

Aanleveren volgens de UPA bij bijzondere situaties

start ➞

Aanleveren volgens de UPA bij bijzondere situaties

Ziek ▶

Arbeidsongeslacht ▶

Soorten medewerkers ▶

- Stagiair/BVP/BOL ▶
- Vakantiekraacht ▶
- DGA ▶
- Familieleden en/of echtgenoot van DGA ▶
- Jonger dan 15 jaar ▶
- Fictief dienstverband ▶
- AOW-gerechtigde leeftijd ▶
- Doorwerken na AOW gerechtigde leeftijd ▶
- Ouder dan AOW gerechtigde leeftijd ▶

Bijzonderheden binnen dienstverband ▶

- Overuren/meeruren ▶
- Periode niet gewerkt ▶
- Toeslag voor ADV/vakantiedagen ▶
- Slaap-/bereikbaarheidsdiensten naast normale functie ▶
- Slaap-/bereikbaarheidsdiensten ▶
- Meerdere arbeids-overeenkomsten ▶
- Cafetaria-regeling/meerkeuzesysteem ▶
- Meer of minder uren ▶
- Generatieregeling ▶

Verlof ▶

- Volledig verlof ▶
- Gedeeltelijk verlof zonder voortzetting van opbouw pensioenvermogen ▶
- Gedeeltelijk verlof met voortzetting van opbouw pensioenvermogen ▶
- Zwangerschaps- en bevallingsverlof ▶
- Aanvullend geboorteverlof ▶
- Betaald ouderschapsverlof ▶

Einde dienstverband ▶

- Overlijden ▶
- Wachtgelduitkering ▶
- Transitievergoeding ▶
- Uitbetaling verlofuren ▶
- Regeling vervroegd uittreden (RVU) ▶

Aanleveren volgens de UPA bij bijzondere situaties

Ziek

Situatie	Vertaling naar het UPA bericht	Gevolg	Let op!
Uw medewerker is ziek. U betaalt minder dan 100% van het gebruikelijke salaris door.	• U geeft voor de desbetreffende maanden een gekort <u>gewogen gemiddeld regelingloon</u> door. • U geeft door dat er sprake is van een incidentele inkomstenvermindering met code 'Ziekte' (Z).	Uw medewerker bouwt pensioenvermogen op conform het gekorte salaris.	• Heeft u een individuele afspraak of is conform CAO geregeld dat uw medewerker over 100% salaris pensioenvermogen opbouwt, geef dan het gebruikelijke regelingloon (voltijd jaarsalaris) door. • Wordt uw medewerker na de 1e van de maand gekort, geef dan het <u>gewogen gemiddeld regelingloon</u> over desbetreffende periode door. • Uw medewerker kan <u>Bescherming bij verlof en werkloosheid</u> aanvragen. • Uw medewerker kan <u>op vrijwillige basis pensioenvermogen opbouwen</u>. • Registreer de vrijwillige voortzetting NIET in het UPA bericht. • Gaat een medewerker weer geheel of gedeeltelijk (therapeutisch) werken of neemt hij verlof op en krijgt hij hierdoor een hoger regelingloon, dan geeft u deze wijziging op de 1e dag van het tijdvak door. Ook hier is het regelingloon van 1 januari het uitgangspunt. Hetzelfde geldt als de medewerker na gehele of gedeeltelijke hervatting weer uitvalt. U geeft dan weer het lagere regelingloon door.

let op: de gebruikte termen komen uit de UPA, mogelijk is dit in uw salarispakket anders omschreven.



Aanleveren volgens de UPA bij bijzondere situaties

Arbeidsongeschiktheid

Situatie	Vertaling naar het UPA bericht	Gevolg	Let op!
Uw medewerker is gedeeltelijk arbeidsongeschikt (WIA/WAO).	U blijft gewoon de regelinggegevens aanleveren. Maar bij het aanleveren van de regelinggegevens geeft u alleen de gegevens door van het actieve dienstverband.	Het gedeelte waarvoor medewerker arbeidsongeschikt is, kan een vervolg krijgen in de vorm van premievrije opbouw van pensioenvermogen. Over het gedeelte dat medewerker blijft werken, blijft hij normaal pensioenvermogen opbouwen.	Het gedeelte dat uw medewerker werkzaam blijft, geeft u door. U past (indien nodig) het aantal contracturen of het parttimepercentage en de uren voor regeling aan.
Uw medewerker is volledig arbeidsongeschikt (IVA/WGA/WAO), of uw medewerker heeft een IVA met een verkorte wachttijd.	- Medewerker gaat uit dienst. U geeft de uitdienstdatum (datum einde inkomstenverhouding) door via het UPA-bericht. - Medewerker blijft in dienst na het tweede ziektejaar. U blijft gewoon de regelinggegevens via het huidige nummer inkomstenverhouding aanleveren. U geeft het regelingloon (voltijd jaarsalaris) door conform 100% salaris. De contracturen of het parttimepercentage en de uren voor regeling krijgen de waarde 0. - Medewerker blijft in dienst na het tweede ziektejaar. U meldt de medewerker af met reden 'Arbeidsongeschiktheid' en boekt een nieuw nummer inkomstenverhouding op. U blijft gewoon de regelinggegevens aanleveren. U geeft het regelingloon (voltijd jaarsalaris) door conform 100% salaris. De contracturen of het parttimepercentage en de uren voor regeling krijgen de waarde 0.	Het actieve medewerkerschap stopt. De opbouw van pensioenvermogen kan (mogelijk) een vervolg krijgen in de vorm van premievrije pensioenopbouw.	Soms worden er nog vergoedingen uitbetaald die niet pensioengevend zijn. Deze vergoedingen gaan niet mee in de regeling. Is er sprake van IVA met een verkorte wachttijd (vervroegde IVA)? Kijk in de handleiding hoe u dit op de juiste wijze kunt doorgeven in het UPA-bericht (zie pfzw.nl/upahandleiding).

let op: de gebruikte termen komen uit de UPA, mogelijk is dit in uw salarispakket anders omschreven.



Aanleveren volgens de UPA bij bijzondere situaties

Soorten medewerkers

Situatie	Vertaling naar het UPA bericht	Gevolg	Let op!
Stagiair/BVP/BOL U heeft een stagiair/BVP*/BOL** leerling in dienst. <i>*BVP = Beroepsvoorbereidende periode.</i> <i>**BOL = Beroeps Opleidende Leerweg</i>	U geeft geen regelinggegevens door en gebruik de code aard arbeidsverhouding 7.	De stagiair/BVP/BOL is niet premieplichtig. De medewerker bouwt geen pensioenvermogen op bij PFZW.	Uw stagiair/BVP/BOL leerling gaat wel mee in het UPA-bericht, maar is niet premieplichtig. U zet de regelinggegevens uit . Let op: een BBL* leerling is wel premieplichtig. U zet de regelinggegevens aan. *BBL= Beroeps Begeleidende Leerweg
Vakantiekraft U heeft een vakantiekraft in dienst.	U geeft geen regelinggegevens door.	De vakantiekraft is niet premieplichtig als hij aan de voorwaarden van vakantiekraft voldoet. De medewerker bouwt geen pensioenvermogen op bij PFZW. We spreken van een vakantiekraft als: • hij nooit meer dan zes weken achtereen werkt; • zijn werk over het hele jaar niet langer duurt dan in totaal zestig dagen; • hij volgt dagonderwijs; • zijn werk bij een werkgever vindt plaats tijdens de vakantie.	Uw vakantiekraft gaat wel mee in het UPA-bericht, maar is niet premieplichtig. U zet de regelinggegevens uit . Voldoet de vakantiekraft niet (meer) aan de voorwaarden van een vakantiekraft dan meldt u de vakantiekraft (met terugwerkende kracht) aan als een gebruikelijke medewerker (zie pfzw.nl/upahandleiding).
DGA Er is een DGA werkzaam voor de organisatie.	U geeft geen regelinggegevens door en gebruik de code soort inkomstenverhouding 17.	De DGA is niet premieplichtig. De medewerker bouwt geen pensioenvermogen op bij PFZW.	De DGA gaat wel mee in het UPA-bericht, maar is niet premieplichtig. U zet de regelinggegevens uit . Er zijn situaties waarbij de DGA wel premieplichtig is. Voor de juiste beoordeling, zie de UPA-handleiding op pfzw.nl/upahandleiding .
Familieleden en echtgenoot van DGA Er staat een familielid en/of echtgenoot van de DGA op de loonlijst van de organisatie.	U geeft regelinggegevens door en vult de code invloed verzekeringsplicht met 'A' (Echtgenoot of familie van de eigenaar of van de DGA).	Het familielid en/of echtgenoot bouwt pensioenvermogen op bij PFZW.	Het familielid en/of echtgenoot hoeft niet verplicht deel te nemen aan de regeling als er geen sprake is van een gezagsverhouding tot de DGA. Dit toont u aan met een verklaring van de Belastingdienst waaruit blijkt dat het familielid niet valt onder de verzekeringsplicht voor de sociale werknemersverzekeringen.

let op: de gebruikte termen komen uit de UPA, mogelijk is dit in uw salarispakket anders omschreven.



Aanleveren volgens de UPA bij bijzondere situaties

Soorten medewerkers

Situatie	Vertaling naar het UPA bericht	Gevolg	Let op!
Jonger dan 15 jaar Uw medewerker is jonger dan 15 jaar op de ingangsdatum van de arbeidsverhouding.	U geeft geen regelinggegevens door.	De medewerker bouwt (nog) geen pensioenvermogen op bij PFZW.	Uw medewerker gaat wel mee in het UPA-bericht, maar is niet premieplichtig. U zet de regelinggegevens uit . Zodra de medewerker 15 jaar wordt, geeft u de regelinggegevens wel door, afhankelijk van deelnameplicht. De deelneming begint op de dag dat iemand deelnemer van PFZW wordt, maar niet eerder dan op de eerste dag van de maand waarin iemand 15 jaar wordt.
Fictief dienstverband Uw medewerker heeft een fictief dienstverband.	U geeft geen regelinggegevens door.	De 'medewerker' bouwt geen pensioenvermogen op bij PFZW.	- Het gaat om personen met een Opting-In regeling. - Deze personen gaan wel mee in het UPA bericht, maar zijn niet premieplichtig. U zet de regelinggegevens uit.
AOW-gerechtigde leeftijd Uw medewerker bereikt de AOW-gerechtigde leeftijd.	U meldt deze medewerker af op de laatste dag vóór aanvangsdatum AOW.	De medewerker bouwt geen pensioenvermogen (meer) op bij PFZW.	U dient de medewerker op de laatste dag vóór het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd af te melden. Vergeet niet de pensioengevende looncomponenten tot de uitdienstdatum (datum einde inkomstenverhouding) mee te geven via het UPA-bericht (extra uren en indien van toepassing ORT die pensioengevend zijn).

let op: de gebruikte termen komen uit de UPA, mogelijk is dit in uw salarispakket anders omschreven.



Aanleveren volgens de UPA bij bijzondere situaties

Soorten medewerkers

Situatie	Vertaling naar het UPA bericht	Gevolg	Let op!
Doorwerken na AOW gerechtigde leeftijd Uw medewerker blijft doorwerken na AOW-gerechtigde leeftijd.	U boekt een nieuw nummer inkomstenverhouding op.	De medewerker bouwt geen pensioenvermogen (meer) op bij PFZW.	Als een medewerker de AOW-leeftijd bereikt en blijft werken, blijft hij verzekerd voor de ZW, maar niet voor de andere werknemersverzekeringen. Daarom is er vanaf dat moment een nieuwe inkomstenverhouding nodig en de regelinggegevens zet u uit . U meldt deze medewerker voor PFZW dus af op de laatste dag voor aanvangsdatum AOW.
Ouder dan AOW gerechtigde leeftijd Uw medewerker is ouder dan de AOW-gerechtigde leeftijd.	U geeft geen regelinggegevens door.	De medewerker bouwt geen pensioenvermogen op bij PFZW.	Als uw medewerker op het moment van indiensttreding al ouder is dan de pensioengerechtigde leeftijd, dan hoeft u de medewerker niet aan te melden. Was hij al in dienst, dan gaat uw medewerker na de AOW-leeftijd wel mee in het UPA-bericht, maar is niet meer premieplichtig. U boekt een nieuw nummer inkomstenverhouding. U zet de regelinggegevens uit .

let op: de gebruikte termen komen uit de UPA, mogelijk is dit in uw salarispakket anders omschreven.



Aanleveren volgens de UPA bij bijzondere situaties

Bijzonderheden binnen dienstverband

Situatie	Vertaling naar het UPA bericht	Gevolg	Let op!
Overuren/meeruren Uw medewerker heeft overuren of meeruren. Of uw medewerker krijgt verlofuren uitbetaald tijdens het dienstverband.	- De overuren of meeruren geeft u door in de uren voor regeling. - De verlofuren die tijdens het dienstverband worden uitbetaald geeft u door in de uren voor regeling.	De definitieve deeltijdfactor wordt verhoogd. Over de gewerkte uren bouwt u pensioenvermogen op.	- Het aantal contracturen of het parttimepercentage blijft gelijk. U verhoogt alleen het aantal uren voor regeling. - Krijgt uw medewerker extra geld bovenop het normale uurloon voor het overwerk? Dan moet dat extra geld als onregelmatigheidstoeslag worden doorgegeven.
Periode niet gewerkt Uw oproepkracht heeft een periode niet gewerkt.	- U geeft een nul aangifte door. - Dit betekent dat de uren voor regeling, de contracturen of het parttimepercentage een waarde hebben van nul. Het regelingloon blijft het gewone voltijdjaarsalaris.	Er wordt geen premie in rekening gebracht voor deze periode. Uw medewerker bouwt over deze periode geen pensioenvermogen op.	Het regelingloon (voltijd jaarsalaris) geeft u wel door in de nul aangifte. Deze kan nooit 0 euro zijn.
Toeslag voor ADV/vakantiedagen Uw oproepkracht krijgt maandelijks toeslag voor ADV/vakantiedagen.	De gewerkte uren hoort u op met dit percentage in de uren voor regeling.	De definitieve deeltijdfactor wordt verhoogd. Over de gewerkte uren plus toeslag bouwt u pensioenvermogen op.	Deze toeslag kan per cao en/of per werkgever verschillend zijn!
Slaap-/bereikbaarheidsdiensten naast normale functie Uw medewerker verricht Slaapdiensten/bereikbaarheidsdiensten naast normale functie.	De daadwerkelijk gewerkte uren tijdens de slaapdienst of bereikbaarheidsdienst geeft u door in de uren voor regeling.	De definitieve deeltijdfactor wordt verhoogd. Over de gewerkte uren tijdens slaap- of bereikbaarheidsdiensten bouwt u pensioenvermogen op.	Krijgt uw medewerker extra geld bovenop het normale uurloon voor het werken tijdens deze uren? Dan geeft u dat extra geld als onregelmatigheidstoeslag door. Werkt uw medewerker niet tijdens deze diensten, dan bouwt uw medewerker hierover geen pensioenvermogen op. De slaap- of bereikbaarheidsdienst is dan niet pensioengevend.

let op: de gebruikte termen komen uit de UPA, mogelijk is dit in uw salarispakket anders omschreven.



Aanleveren volgens de UPA bij bijzondere situaties

Bijzonderheden binnen dienstverband

Situatie	Vertaling naar het UPA bericht	Gevolg	Let op!
Slaap-/bereikbaarheidsdiensten Uw medewerker verricht alleen maar 'slaapdiensten'.	U meldt uw medewerker aan en geeft de regelinggegevens van uw medewerker door. Alle uren van de slaapdienst geeft u door in de uren voor regeling.	Uw medewerker bouwt pensioenvermogen op bij PFZW over de uren 'slaapdienst'.	U geeft alle uren van de slaapdienst door, niet alleen de daadwerkelijk gewerkte uren.
Meerdere arbeidsovereenkomsten Uw medewerker heeft twee of meer arbeidsovereenkomsten binnen uw organisatie.	U levert per arbeidsovereenkomst regelinggegevens aan. Dat betekent dat u het bericht van uw medewerker instuurt met twee of meer unieke inkomstenverhoudingnummers (IKV-nummers).	U betaalt per inkomstenverhouding premie voor de opbouw voor pensioenvermogen van uw medewerker. Uw medewerker bouwt pensioenvermogen op over beide arbeidsovereenkomsten.	PFZW verwacht per arbeidsovereenkomst een uniek inkomstenverhoudingnummer.
Cafetariaregeling/meerkeuzesysteem Uw medewerker maakt gebruik van een cafetariaregeling/meerkeuzesysteem.	De regelinggegevens blijven gelijk aan de situatie voorafgaand aan de cafetariaregeling, indien de algemene fiscale regels van toepassing zijn.	Uw medewerker bouwt pensioenvermogen op conform de situatie voorafgaand aan de deelname aan de cafetariaregeling.	Als de fiscale regels niet van toepassing zijn, past u de gegevens daarop aan. (zie pfzw.nl/upahandleiding).
Meer of minder uren Uw medewerker werkt contractueel meer of minder uren.	U past het aantal contracturen of het parttimepercentage aan.	De pensioenpremie en de opbouw van uw pensioenvermogen hebben invloed op de aanpassing van de contractwijziging.	Gaat uw medewerker na de 1e van de maand meer of minder werken, geef dan het gewogen gemiddeld aantal contracturen of parttimepercentage over desbetreffende periode door.

let op: de gebruikte termen komen uit de UPA, mogelijk is dit in uw salarispakket anders omschreven.



Aanleveren volgens de UPA bij bijzondere situaties

Bijzonderheden binnen dienstverband

Situatie	Vertaling naar het UPA bericht	Gevolg	Let op!
Generatieregeling Uw medewerker maakt gebruik van een generatieregeling en volledige opbouw uw van pensioenvermogen via de pensioenaangifte.	Bij ingang van de regeling blijft de opbouw van uw pensioenvermogen doorlopen. Een voorbeeld is de 80-90-100 regeling: uw medewerker werkt 40 uur (100%). Bij ingang van de regeling blijft uw werknemer 32 uur (80%) werken, krijgt 36 uur (90%) betaald en is dus 4 uur (10%) vrijgesteld van werk. In dit voorbeeld is de vertaling naar het UPA bericht: Het regelingloon blijft op basis van een voltijd jaarsalaris! De contracturen of het parttime percentage en de uren voor regeling worden gebaseerd op 40 uur (100%). In de pensioenaangifte verwachten wij de indicatie generatieregeling met de waarde J	De pensioenpremie en de opbouw van pensioenvermogen van uw medewerker wijzigen niet.	Als de werkgever de opbouw van pensioenvermogen niet via de pensioenaangifte (UPA) wil/kan laten doorlopen, is vrijwillige voortzetting bij PFZW een andere mogelijkheid om pensioenvermogen te blijven opbouwen. De medewerker kan in dat geval een offerte aanvragen. Voor meer uitleg zie pfzw.nl/upahandleiding.

let op: de gebruikte termen komen uit de UPA, mogelijk is dit in uw salarispakket anders omschreven.



Aanleveren volgens de UPA bij bijzondere situaties

Verlof

Situatie	Vertaling naar het UPA bericht	Gevolg	Let op!
Volledig verlof Uw medewerker gaat volledig met onbetaald verlof.	• De contracturen, het parttime percentage en het regelingloon blijven gelijk. U geeft echter 0 uren voor regeling door. • U geeft door dat er sprake is van een incidentele inkomstenvermindering (code O). • Dit specificeert u door een vorm van onbetaald verlof aan te geven. • In het UPA bericht wordt 'Code soort verlof' (OBD) opgenomen en 'Uren verlof' (of 'Percentage verlof'). • In het UPA bericht verwachten wij het aantal verlofuren voor regeling. Bij volledig verlof en géén voorzetting verwachten wij dus een waarde van 0.	Bij een vorm van onbetaald verlof stopt de medewerker tijdelijk volledig met werken. In deze periode wordt er geen premie in rekening gebracht. Uw medewerker bouwt geen pensioenvermogen op tijdens deze periode.	• Als de medewerker kiest voor volledige voortzetting van opbouw van pensioenvermogen via de pensioenaangifte, blijven het regelingloon, de contracturen/het parttimepercentage, de uren voor regeling en de verlofuren voor regeling ongewijzigd, conform de situatie vóór aanvang van het verlof. • Als de medewerker de opbouw van pensioenvermogen niet via de UPA wil voortzetten, kan vrijwillige voortzetting worden aangevraagd.

let op: de gebruikte termen komen uit de UPA, mogelijk is dit in uw salarispakket anders omschreven.



Aanleveren volgens de UPA bij bijzondere situaties

Verlof

Situatie	Vertaling naar het UPA bericht	Gevolg	Let op!
Gedeeltelijk verlof <u>zonder</u> voortzetting van opbouw pensioenvermogen	- De contracturen, het parttime percentage en het regelingloon blijven gelijk. - U geeft door dat er sprake is van een incidentele inkomstenvermindering (code O). - Dit specificeert u door een vorm van onbetaald verlof aan te geven. - U geeft het aantal uren voor regeling door op basis van werkelijk uitbetaalde uren (de verlof uren neemt u niet mee). - In het UPA bericht wordt 'Code soort verlof (OBD) opgenomen en 'Uren verlof' (of 'Percentage verlof'). - In het UPA bericht verwachten wij het aantal verlofuren voor regeling. Bij gedeeltelijk verlof en géén voortzetting verwachten wij dus een waarde van 0.	Bij een vorm van onbetaald verlof werkt uw medewerker minder uren. In deze periode brengen wij minder pensioenpremie in rekening. Uw medewerker bouwt minder pensioenvermogen op tijdens deze periode.	- Als de medewerker niet kiest voor voortzetting van opbouw van pensioenvermogen via de pensioenaangifte geldt het volgende: in enkele cao's heeft de medewerker recht op (gedeeltelijke) doorbetaling van de uren tijdens onbetaald verlof of ouderschapsverlof. Deze uren neemt u altijd mee in de uren voor regeling. - Als de medewerker kiest voor volledige voortzetting van opbouw van pensioenvermogen via de pensioenaangifte, blijven het regelingloon, de contracturen/het parttimepercentage, de uren voor regeling en de verlofuren voor regeling ongewijzigd, conform de situatie vóór aanvang van het verlof. - Als de medewerker de opbouw van pensioenvermogen niet via de UPA wil voortzetten, kan vrijwillige voortzetting worden aangevraagd.
Gedeeltelijk verlof <u>met</u> voortzetting van opbouw pensioenvermogen	- De contracturen, het parttime percentage en het regelingloon blijven gelijk. - U geeft door dat er sprake is van een incidentele inkomstenvermindering (code O). - Dit specificeert u door een vorm van onbetaald verlof aan te geven. - U geeft het aantal uren voor regeling door op basis van werkelijk uitbetaalde uren inclusief de pensioengevende verlofuren. - In het UPA bericht wordt 'Code soort verlof (OBD) opgenomen en 'Uren verlof' (of 'Percentage verlof'). - In het UPA bericht verwachten wij het aantal verlofuren voor regeling. Deze moet altijd gevuld zijn als er sprake is van een verlofsituatie.	Als de medewerker de opbouw van pensioenvermogen niet via de UPA wil voortzetten, kan vrijwillige voortzetting worden aangevraagd.	Als de medewerker kiest voor volledige voortzetting van opbouw van pensioenvermogen via de pensioenaangifte, blijven het regelingloon, de contracturen/het parttimepercentage, de uren voor regeling en de verlofuren voor regeling ongewijzigd, conform de situatie vóór aanvang van het verlof.

let op: de gebruikte termen komen uit de UPA, mogelijk is dit in uw salarispakket anders omschreven.



Aanleveren volgens de UPA bij bijzondere situaties

Verlof

Situatie	Vertaling naar het UPA bericht	Gevolg	Let op!
Zwangerschaps-/bevallingsverlof Uw medewerker gaat met zwangerschapsverlof of met bevallingsverlof.	De regelinggegevens blijven gelijk aan de situatie voorafgaand aan het verlof.	Uw medewerker bouwt pensioenvermogen op conform de situatie voorafgaand aan het verlof.	Bij een WAZO uitkering blijft volledig de opbouw van uw pensioenvermogen doorlopen. Ook als de uitkering rechtstreeks naar de medewerker gaat.
Aanvullend geboorteverlof Uw medewerker neemt aanvullend geboorteverlof op.	- De contracturen, het parttime percentage en het regelingloon blijven gelijk. - U geeft door dat er sprake is van een incidentele inkomstenvermindering (K). - Dit specificeert u door een vorm van onbetaald verlof aan te geven. - U geeft het aantal uren voor regeling door op basis van werkelijk uitbetaalde uren (de verlofuren neemt u niet mee). - In het UPA bericht wordt voor het aanvullend geboorteverlof 'Code soort verlof' (AGV) opgenomen en 'Uren verlof' (of 'Percentage verlof'). - In het UPA bericht wordt voor het betaald ouderschapsverlof 'Code soort verlof' (BOV) opgenomen en 'Uren verlof' (of 'Percentage verlof'). - In het UPA bericht verwachten wij het aantal verlofuren voor regeling. Deze moet altijd gevuld zijn als er sprake is van een verlofsituatie.	Bij een vorm van verlof werkt uw medewerker minder uren of helemaal geen uren. In deze periode brengen wij minder of geen pensioenpremie in rekening. Uw medewerker bouwt minder of geen pensioenvermogen op tijdens deze periode.	- Als de medewerker kiest voor volledige voortzetting van de opbouw van pensioenvermogen via de pensioenaangifte, blijven het regelingloon, de contracturen/het parttimepercentage en de uren voor regeling ongewijzigd, conform de situatie vóór aanvang van het verlof. - Als de medewerker de opbouw van pensioenvermogen niet via de UPA wil voortzetten, kan vrijwillige voortzetting worden aangevraagd. - Bij voortzetting van opbouw van pensioenvermogen worden bij de verlofuren voor regeling de pensioengevende verlofuren verwacht. - U betaalt aan uw medewerker een aanvulling op de uitkering bij één van deze vormen van verlof. Deze aanvulling wordt gezien als salaris, dus pensioengevend. Meenemen in de uren voor regeling.
Betaald ouderschapsverlof Uw medewerker neemt betaald ouderschapsverlof op.			

let op: de gebruikte termen komen uit de UPA, mogelijk is dit in uw salarispakket anders omschreven.



Aanleveren volgens de UPA bij bijzondere situaties

Einde dienstverband

Situatie	Vertaling naar het UPA bericht	Gevolg	Let op!
Overlijden Uw medewerker komt te overlijden.	- U meldt de medewerker uit dienst met als datum de dag van overlijden (Datum uit dienst mag niet later zijn dan overlijdensdatum). - Bij de reden einde inkomstenverhouding geeft u als reden 'Overlijden' door.	Vanaf de datum uit dienst stopt de opbouw van uw pensioenvermogen.	De vergoedingen (postuum loon en uitkeringen) die volgen na de overlijdensdatum zijn NIET pensioengevend. Tenzij er nog gewerkte uren of onregelmatigheidstoelagen over de voorgaande periode(s) worden uitbetaald. Deze betaalt en verantwoordt u op de 'oude' inkomstenverhouding.
Wachtgelduitkering Uw medewerker is ontslagen en ontvangt een wachtgelduitkering.	- U meldt de medewerker uit dienst met de datum einde inkomstenverhouding. Dat is de laatste dag waarop de inkomstenverhouding geldig is. - De reden einde inkomstenverhouding geeft u door.	De opbouw van uw pensioenvermogen stopt na de datum uit dienst. Het kan voorkomen dat er ook premie voor vrijwillige voortzetting in rekening wordt gebracht. Deze premie mag niet in de aangifte worden verantwoord.	- De wachtgelduitkering is NIET pensioengevend. Uitbetaalde uren of onregelmatigheidstoelagen over de voorgaande periode(s) zijn wel pensioengevend. - Uw medewerker <u>kan Bescherming bij verlof en werkloosheid</u> aanvragen. - Uw medewerker kan op basis van de wachtgelduitkering op vrijwillige basis pensioenvermogen opbouwen. (Zie: pfzw.nl/vrijwilligevoortzetting). - De vrijwillige voortzetting registreert u NIET in het UPA bericht.

let op: de gebruikte termen komen uit de UPA, mogelijk is dit in uw salarispakket anders omschreven.



Aanleveren volgens de UPA bij bijzondere situaties

Einde dienstverband

Situatie	Vertaling naar het UPA bericht	Gevolg	Let op!
Transitievergoeding Uw medewerker is ontslagen en ontvangt een transitievergoeding.	• U meldt de medewerker uit dienst met de datum einde inkomstenverhouding. Dat is de laatste dag waarop de inkomstenverhouding geldig is. • De reden einde inkomstenverhouding geeft u door. • U maakt een nieuwe inkomstenverhouding aan voor de transitievergoeding.	Er vindt geen opbouw van uw pensioenvermogen plaats na de uitdienstdatum (datum einde inkomstenverhouding).	• De transitievergoeding is NIET pensioengevend. U zet de regelinggegevens uit. • Als nog gewerkte uren of onregelmatigheidstoelagen over de voorgaande periode(s) worden uitbetaald zijn deze wel pensioengevend. Deze betaalt en verantwoordt u op de oude inkomstenverhouding. • Uw medewerker kan <u>Bescherming bij verlof en werkloosheid</u> aanvragen. • Uw medewerker kan op vrijwillige basis pensioenvermogen opbouwen. (Zie: pfzw.nl/vrijwilligevoortzetting). • De vrijwillige voortzetting registreert u NIET in het UPA bericht.
Uitbetaling verlofuren Uw medewerker is ontslagen of neemt ontslag en krijgt bij uitdiensttreding verlofuren uitbetaald.	• De uitbetaalde verlofuren bij uitdiensttreding zijn niet pensioengevend en neemt u NIET mee in de uren voor regeling. • Dit geldt zowel bij positieve verlofuren als negatieve verlofuren.	De opbouw van uw pensioenvermogen stopt na de datum uit dienst.	Uitbetaalde verlofuren tijdens de loop van het dienstverband zijn wel pensioengevend.

let op: de gebruikte termen komen uit de UPA, mogelijk is dit in uw salarispakket anders omschreven.



Aanleveren volgens de UPA bij bijzondere situaties

Einde dienstverband

Situatie	Vertaling naar het UPA bericht	Gevolg	Let op!
Regeling vervroegd uittreden (RVU) Uw medewerker neemt ontslag.	• U meldt de medewerker uit dienst met de datum einde inkomstenverhouding. Dat is de laatste dag waarop de inkomstenverhouding geldig is. • De reden einde inkomstenverhouding geeft u door. • U maakt een nieuwe inkomstenverhouding aan voor de RVU-uitkering.	De opbouw van uw pensioenvermogen stopt na de datum uit dienst.	• De RVU-uitkering is NIET pensioengevend. U zet de regelinggegevens uit. • Als nog gewerkte uren of onregelmatigheidstoelagen over de voorgaande periode(s) worden uitbetaald zijn deze wel pensioengevend. Deze betaalt en verantwoordt u op de 'oude' inkomstenverhouding.

let op: de gebruikte termen komen uit de UPA, mogelijk is dit in uw salarispakket anders omschreven.

