

A close-up photograph of a person's arm and hand holding a small, brown, curly-haired teddy bear. The person is wearing a teal-colored uniform with a dark belt. The teddy bear is wearing a bright yellow high-visibility vest with reflective silver stripes. The background is a blurred outdoor setting with a concrete ground and some blue and yellow structures in the distance.

Handleiding aanlevering UPA-gegevens

April 2025, versie 4.0

Inhoudsopgave

1	Afkortingen	3
2	Begrippen	4
3	Algemeen	5
4	Algemene gegevens	7
4.1	Welke medewerker is van deelneming uitgezonderd	7
4.2	Regelinggegevens	9
4.2.1	Voorbeeld situatie 1	12
4.2.2	Voorbeeld situatie 2	12
4.2.3	Voorbeeld situatie 3	14
4.2.4	Voorbeeld situatie 4	31
4.2.5	Voorbeeld situatie 5	31
5	Werknemergegevens	32
6	Inkomstenperiode	33
7	Verlof	36
8	Saldo correcties regelingen	41
9	Aan- en afmelden	42
9.1	Een deelnemer overlijdt	43
10	Inkomstenverhouding (IKV)	44
11	Loonheffingenummer (LhNr)	47
12	Organisatiewijziging	48
13	Faillissementen	49
14	Individueel Keuze Budget (= IKB) cao Sociaal Werk	49
15	Intensiteitstoeslag in de AMS-regeling	50
16	Remplaçanten bij PFZW	53
17	Richtlijnen voor de uitzonderingspositie	54
18	Richtlijnen voor de slaapdiensten	55
19	Premieberekening	56
20	Rappelproces	56
21	Contactgegevens PFZW	58
22	Handleidingen en verwijzingen	58

Afkortingen

Afkortingen

ACK	= Acknowledge
Adv	= Arbeidsduurverkorting
AK	= Administratiekantoor
AMS	= Arbeidsvoorwaardenregeling Medisch Specialisten in dienstverband
AP	= Arbeidsongeschiktheidspensioen
AVH	= Arbeidsverhouding
BSN	= Burgerservicenummer
DTF	= Deeltijdfactor
DUD	= Datum Uit Dienst
EJU	= Eindejaarsuitkering
IKV	= Inkomstenverhouding
JUS	= Jaar Uren Systematiek
LhNr	= Loonheffingenummer
OP	= Ouderdomspensioen
ORT	= Onregelmatigheidstoeslag
PercVerl	= Percentage Verlof
PF	= Pensioenfederatie
PFZW	= Pensioenfonds Zorg en Welzijn
PP	= Partnerpensioen
PtPerc	= Parttime Percentage
FTPS	= File Transfer Protocol Secure
PUO	= Pensioen Uitvoerings Organisatie
REJU	= Resultaatafhankelijke eindejaarsuitkering
SWO	= SoftWareOntwikkelaar
UPA	= Uniforme Pensioen Aangifte
UR	= Uitvoeringsreglement
VCR	= Voortschrijdend Cumulatief Rekenen
VT	= Vakantietoeslag
WAO	= Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
WIA	= Wet werken Inkomen naar Arbeidsvermogen
WAZO	= Wet Arbeid en Zorg

Begrippen

Begrippen

Regelingloon	= vóór UPA heette dit voltijd jaarsalaris
Vuistregel voor het bepalen van het regelingloon	= zie hoofdstuk 1.2
Uren voor regeling	= vóór UPA heette dit definitieve deeltijdfactor (= DTF) bij het jaarwerk of bij uit dienst

Algemeen

Voor u ligt “Handleiding aanlevering UPA-gegevens”.

Deze handleiding bevat instructies, die stap voor stap beschrijven hoe te komen tot invulling van de Uniforme Pensioen Aangifte (= UPA). Dit leidt tot succesvolle aanleveringen van pensioenaangiftes. In paragraaf 1.5 zijn richtlijnen opgenomen over het aanleveren van gegevens. Die richtlijnen vloeien voort uit het Uitvoeringsreglement (= UR) en benadrukken het belang van juiste aanlevering.

Waar vindt u informatie over de UPA?

Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW) hanteert voor de pensioenadministratie één aanleversystematiek, namelijk de UPA.

Informatie over de UPA vindt u onder andere op de sites van PFZW en de Pensioenfederatie, voor verwijzingen naar de handleidingen zie hoofdstuk Handleidingen en verwijzingen.

De fonds specifieke velden in de UPA-specificaties worden in deze handleiding nader toegelicht.

Waar vindt u informatie over de verplichtstelling?

Informatie over “Wat is een verplichtstelling?”, “Bekijk een overzicht van alle organisaties die zich moeten aansluiten” of “Moet u zich bij ons aansluiten?”, vindt u onder andere op de site van:

pfzw.nl, voor verwijzingen zie hoofdstuk **Handleidingen en verwijzingen**.

Inhoud van de uitvoering pensioenregeling PFZW

De inhoud van de pensioenregeling PFZW, blijft met de UPA ongewijzigd. Er worden alleen andere bewoordingen voor de begrippen gebruikt.

Zie voor de afkortingen- en begrippenlijst: hoofdstukken **Afkortingen** en **Begrippen**.

Richtlijnen aanleveren gegevens

De pensioenregeling PFZW vloeit voort uit de wettelijke vereisten die aan organisaties en PFZW worden gesteld. Die eisen zijn onder andere uitgewerkt in het Uitvoeringsreglement (= UR).

Het UR vindt u hier: www.pfzw.nl/pensioen-bij-pfzw/paginas/statuten-en-reglementen

Het UR regelt de rechtsverhouding tussen u en PFZW. Het bevat onder andere regels over het verstrekken van gegevens van uw medewerkers aan PFZW. Die regels zijn nodig om de belangen van uw medewerkers te borgen. Met het verstrekken van gegevens over uw medewerkers legt u immers de grondslag voor toekomstige pensioenaanspraken.

Om die aanspraken te borgen worden in het UR nadrukkelijk eisen gesteld aan het aanleveren van gegevens. Zo moet u alle gegevens verstrekken die PFZW nodig heeft voor de juiste uitvoering van de uitvoeringsovereenkomst, het UR en het pensioenreglement. Die gegevens moet u juist en tijdig verstrekken. Wanneer u gegevens niet, te laat, onvolledig of foutief aanlevert, heeft dit gevolgen. Deelnemers mogen nooit de dupe worden van onjuist verstrekte informatie. Het UR legt u daarom nadrukkelijk verplichtingen op ten aanzien van het verstrekken van gegevens. Wanneer u die verplichtingen niet nakomt heeft dat gevolgen. Op grond van het UR worden aan u kosten in rekening gebracht wanneer u onnodig gegevens niet, te laat, onvolledig of onjuist heeft ingediend. Bovendien bent u aanspreekbaar voor de financiële gevolgen van het onjuist verstrekken van gegevens.

In voorkomende gevallen kunt u verzoeken om op andere wijze uw gegevens aan te leveren. Bij de beoordeling van uw verzoek wordt rekening gehouden met de omvang van uw organisatie en de

mogelijkheden van uw salarisssoftwarepakket. Zie voor de uitzonderingsgroep: hoofdstuk **Richtlijnen voor de uitzonderingspositie**.

Vanaf januari 2022 verschuift de pensioenaangifte datum naar het einde van de volgende maand. Dit betekent dat uiterlijk op de laatste dag van de volgende maand pensioenaangifte moet worden gedaan. Daarmee vervalt de aangiftedeadline van de 10e van de volgende maand.

U mag een derde inschakelen voor de inzending van gegevens en de ontvangst van de terugmeldingen van PFZW. De terugkoppeling op **de pensioenaangifte** gaat naar de "inzender". Afhankelijk van uw keuze is dat een door u ingeschakelde derde of uw eigen organisatie.

Als een werkgever fouten ontdekt in de pensioenaangifte van een voorgaand jaar of voorgaande jaren, moet hij deze corrigeren. Dit kan hij doen tot maximaal vijf kalenderjaren terug via de pensioenaangifte. Buiten deze termijn heeft de werkgever de mogelijkheid om correcties te laten verwerken door een verzoek te doen aan PFZW.

Algemene gegevens

Gegevens medewerkers

Voor een juiste uitvoering van de pensioenregeling van PFZW, zijn de gegevens van **AL** uw medewerkers nodig. Ongeacht of u PFZW RegelingKenmerk (= RegKnmrk U0536-1001 of de U0536-1002) wel of niet heeft aangezet. De bron hiervoor is uw salarisadministratie. Als u deze heeft uitbesteed, kan uw administratiekantoor (= AK) of softwareontwikkelaar de gegevensoverdracht van de UPA voor u verzorgen.

Medewerkers in de sector zorg en welzijn waarvan de organisatie is aangesloten bij PFZW, moeten vanaf de leeftijd van 15 jaar pensioenrechten opbouwen bij PFZW. Niet iedere medewerker is deelnemer bij PFZW. De deelneming begint op de dag dat iemand medewerker wordt, maar niet eerder dan op de eerste dag van de maand waarin iemand 15 jaar wordt en niet later dan op de dag voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Onder deelnemer verstaan wij:

- Iedereen die een arbeidsovereenkomst heeft met een organisatie die bij PFZW is aangesloten;
- de ontwikkelingswerker, diacones, religieus/religieuze of pastor die aan een organisatie verbonden is voor het persoonlijk verrichten van arbeid;

Onder andere de volgende categorieën medewerkers bouwen bij PFZW geen pensioen op en zijn daarom geen deelnemer:

- Medewerkers die verplicht zijn om deel te nemen in een ander bedrijfstakpensioenfonds of in een beroepspensioenregeling;
- vakantiewerkers die een dagopleiding volgen en uitsluitend tijdens school- of studievakanties een beperkte periode werken (maximaal zes weken achtereen en niet meer dan 60 dagen per kalenderjaar);
- Stagiaires, beroepsvoorbereidende periode (BVP) en beroeps opleidende leerweg (BOL), hierbij is sprake van een tijdelijk karakter waarbij leren belangrijker is dan werken (hier geldt geen arbeidsovereenkomst).

1.1 Welke medewerker is van deelneming uitgezonderd

Binnen uw organisatie heeft u bijvoorbeeld een scholier die vakantiewerk doet.

Als wel aan alle voorwaarden wordt voldaan:

Een vakantiemacht is van deelneming uitgezonderd. Dit is geregeld in artikel 1.3 lid 2 sub b van het pensioenreglement.

Dit artikel bepaalt dat een vakantiemacht een medewerker is, als aan alle voorwaarden wordt voldaan: die een dagopleiding volgt en uitsluitend werkt tijdens school- of studievakantie voor maximaal 6 aaneengesloten weken en niet meer dan 60 dagen per kalenderjaar.

Er moet dus worden voldaan aan 4 criteria:

- Volgt een dagopleiding;
- werkt uitsluitend tijdens school- of studievakantie;
- voor maximaal 6 weken aaneengesloten;
- voor maximaal 60 dagen per kalenderjaar.

Als niet aan alle voorwaarden wordt voldaan:

Als niet aan alle voorwaarden wordt voldaan, is er geen sprake van een vakantiekracht en moet de medewerker gewoon worden opgenomen.

Wettelijk gezien mogen medewerkers op basis van de tijdelijkheid van het contract niet worden uitgesloten van deelname. Alleen ten aanzien van vakantiekrachten is sprake van een reglementaire uitzondering. Dit wordt objectief gerechtvaardigd geacht, omdat hiermee wordt voorkomen dat vakantiekrachten relatief zeer kleine pensioenaanspraken opbouwen tegen relatief hoge lasten. Ook speelt het voorkomen van onevenredig veel administratieve lasten een rol. Het gaat hierbij dus om een specifieke groep tijdelijke krachten die vanwege de specifieke aard van de overeenkomst van deelname zijn uitgezonderd. Alle andere tijdelijke krachten zijn en mogen niet van deelname worden uitgezonderd.

Wanneer een vakantiewerker in hetzelfde kalender jaar ook een (oproep)dienstverband bij dezelfde organisatie heeft/ krijgt, ontstaat inderdaad een deelnemingsplicht over de periode waarin als vakantiewerker is gewerkt. Deze medewerker voldoet immers in dat kalenderjaar niet meer aan alle voorwaarden genoemd in artikel 1.3 lid 2 sub b van het pensioenreglement. Bovendien gelden de hierboven genoemde argumenten voor de objectieve rechtvaardiging (het voorkomen van relatief zeer kleine pensioenaanspraken tegen relatief hoge lasten en het voorkomen van onevenredig veel administratieve lasten) voor het uitsluiten van de vakantiewerker niet meer.

Let op!

Voor invulling van het UPA-bericht, maakt u gebruik van hetzelfde IKV-nummer en zet u de regelinggegevens met terugwerkende kracht "aan".

Gemoedsbezwaarden

Heeft uw medewerker gemoedsbezwaren tegen iedere vorm van verzekering? Dan kan hij vrijstelling aanvragen van de verplichting tot deelneming aan Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW). Uw medewerker stuurt een SVB-beschikking in met daarin de datum van registratie gemoedsbezwaren.

Als PFZW de vrijstelling verleent, wordt de verplichting tot premiebetaling vervangen door een verplichting tot betaling van hetzelfde bedrag als spaarbijdrage. U als werkgever blijft hetzelfde bedrag afdragen en hoeft verder niets te doen.

Let op: via de pensioenaangifte blijft het daarom nodig dat deze medewerker als een reguliere werknemer wordt aangeleverd.

Ongehuwd samenwonen

Woont uw medewerker ongehuwd samen en wil medewerker zijn of haar partner in aanmerking laten komen voor partnerpensioen? Dan moet uw medewerker dit zélf doorgeven aan PFZW.

Uw medewerker meldt zijn of haar partner aan via www.pfzw.nl/samenwonen.

Bescherming persoonsgegevens

PFZW heeft haar pensioenadministratie uitbesteed aan PGGM. Gegevens die u via **de pensioenaangifte** verstrekt, worden door PFZW en PGGM zorgvuldig en vertrouwelijk behandeld. Dit, in overeenstemming met de relevante wet- en regelgeving, waaronder de Wet bescherming persoonsgegevens. Op u rusten dezelfde wettelijke verplichtingen bij het verstrekken van de gegevens en informatie die nodig zijn voor de juiste uitvoering van de uitvoeringsovereenkomst, het UR en het pensioenreglement. Wanneer u gegevens van een medewerker verstrekt, moet u de medewerker op adequate wijze over de gegevensverstrekking en het doel daarvan informeren.

PFZW kan uw aangeleverde pensioenaangifte niet aanpassen.

1.2 Regelinggegevens

Regelingloon (RegLn)

Het begrip regelingloon heette vóór de UPA voltijd jaarsalaris.

De basis voor het regelingloon is de situatie per 1 januari van een jaar of de datum van indiensttreding. PFZW wil altijd het regelingloon ontvangen.

De vuistregel voor het bepalen van het regelingloon is:

- Voltijd maandsalaris × 12 (of 13 als in 4-wekelijkse termijnen gewerkt wordt)
- Andere structurele looncomponenten die meetellen voor het pensioengevend salaris
- + 8% vakantiegeld (eventueel het afgesproken vloerbedrag)
- + X% eventuele structurele eindejaarsuitkering (EJU/REJU) per 31-12 van het voorgaande jaar (eventueel het afgesproken vloerbedrag) over de looncomponenten die volgens de cao voor EJU/REJU in aanmerking komen

NB: U dient een ongemaximeerd regelingloon aan te leveren.

NB: Aantal weken per boekjaar bij 4-weken verloning”.

NB: Voor elke periode dient het regelingloon o.b.v. het voltijd jaarsalaris te worden ingevuld.

NB: Onder structureel wordt “jaarlijks terugkerend dan wel langer dan 3 jaar” bedoeld.

NB: bij een systeem van flexibele arbeidsvoorwaarden; bij de omzetting van pensioengevend loon (periode loon, vakantietoeslag, eindejaarsuitkering e.d.) in een eindheffingsbestanddeel (gerichte vrijstelling of eindheffingsloon in de ‘vrije ruimte’), wijzigt de pensioengrondslag niet. Dit komt doordat in het pensioenreglement van PFZW is bepaald dat de uitruil van brutoloon naar eindheffingsloon het eindheffingsloon wordt aangemerkt als pensioengevend salaris.

NB: dit betekent dat een uitruil van arbeidsvoorwaarden – waarbij rekening wordt gehouden met de kosten van eindheffing voor de werkgever – evenmin niet leidt tot aanpassing van het pensioengevend loon. Wij gaan in de beschrijvingen van de onderdelen niet specifiek in op afspraken die gelden in de verschillende cao's. Het komt bijvoorbeeld voor dat een eindejaarsuitkering met of zonder vakantiegeld is. Houd altijd rekening met afspraken uit uw eigen cao.

De afronding van het regelingloon

Voor de PFZW-regeling dient het regelingloon te worden gevuld met het voltijd jaarsalaris, afgerond op hele euro's naar boven.

Let op! - Het regelingloon mag nooit negatief of lager zijn dan de door PFZW vastgestelde minimale waarde.

Meetellende looncomponenten

De opsomming hieronder is niet uitputtend. Als er toeslagen zijn of komen, die u niet onder de noemer van onderstaande punten kunt scharen, kunt u deze voorleggen bij onze werkgeversdesk, e-mailadres: werkgeversdesk@pfzw.nl.

Onder andere de volgende looncomponenten vallen in ieder geval onder het regelingloon:

- Het vakantiegeld;
- de structurele eindejaarsuitkering (percentage van het voorgaande jaar), onder welke benaming ook over de looncomponenten die volgens de cao voor EJU in aanmerking komen;
- de toeslagen voor het bezit van diploma's die verband houden met de functie;
- de geldswaarde van kost en inwoning en van het genot van een woning, zoals deze worden vastgesteld in overeenstemming met het bepaalde krachtens artikel 13 van de Wet op de loonbelasting 1964;
- de functiegebonden toeslag, onder welke benaming ook;

- resultaatafhankelijke eindejaarsuitkering (REJU). Telt alleen mee als de REJU daadwerkelijk is uitgekeerd.

NB: Een functiegebonden toeslag is ook een toeslag die op basis van een vooraf bepaalde maatstaf potentieel gegarandeerd is (zoals b.v. een bonus of provisie). Potentieel gegarandeerd impliceert dat als aan een vooraf vastgestelde voorwaarde wordt voldaan (b.v. bepaalde prestatie, omzet) de toeslag wordt uitgekeerd.

De volgende salarisonderdelen behoren ook tot het regelingloon en worden onder de noemer "ORT" doorgegeven.

- De toeslag, onder welke benaming ook, voor het verrichten van daadwerkelijke arbeid tijdens deze onregelmatige diensten (bereikbaarheids-, slaap- en aanwezigheidsdiensten);
- de extra geldelijke toeslag in verband met het verrichten van overwerk;
- toeslag die uitgekeerd wordt als een medewerker een bepaalde periode niet ziek is geweest.

Niet meetellende looncomponenten

De volgende looncomponenten tellen niet mee in het regelingloon:

- De toeslag voor vervanging in een hoger gesalarieerde functie;
- de geldelijke vergoeding voor niet genoten vakantiedagen, als de vergoeding wordt uitbetaald/ingehouden bij het einde van de arbeidsovereenkomst;
- de toeslag, onder welke benaming ook, voor bereikbaarheids-, aanwezigheids- en slaapdiensten (een vergoeding voor het bereikbaar zijn, dus niet actief zijn);
- vergoedingen en verstrekkingen (zoals b.v. een vergoeding voor vakbondscontributie, een fiets, een reiskostenvergoeding of de 30% regeling (= de vergoeding voor extraterritoriale kosten)).

Afhankelijk van de situatie kunnen sommige van bovenstaande looncomponenten toch meetellen in het regelingloon:

- Als vervanging in een hoger gesalarieerde functie langer duurt dan drie jaar, moet u de toeslag in het regelingloon opnemen. Deze toeslag beschouwt PFZW dan als structureel;
- het werken tijdens bereikbaarheids- of slaapdienst kan (tegelijktijd) twee effecten hebben. Extra gewerkte uren (boven contracturen) tijdens deze diensten worden opgenomen in de "uren voor regeling". Een eventuele toeslag op deze uren moet worden opgenomen in de ORT. Het regelingloon wordt niet aangepast;
- iemand die alleen slaapdiensten draait, moet u als deelnemer aanmelden. In tegenstelling tot het voorgaande, is in deze situatie de vergoeding die wordt ontvangen voor het draaien van slaapdiensten, wel pensioengevend.

NB: Vragen of onduidelijkheden kunt u voorleggen bij onze werkgeversdesk, e-mailadres:

werkgeversdesk@pfzw.nl

Wijziging regelingloon

Regelingloon wijziging in de loop van het jaar

Een regelingloon wijziging in de loop van het jaar bij dezelfde organisatie geeft u niet door. Een regelingloon wijziging heeft pas gevolgen voor het regelingloon over het volgende kalenderjaar.

Uitzondering:

- Bij ziekte

Zie de uitwerking van deze uitzondering verderop in de handleiding.

Ook als een deelnemer maximaal 10 jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd met demotie te maken krijgt, geeft u die wijziging door op 1 januari van het volgende kalenderjaar. Vanaf dat moment geldt voor de pensioenopbouw het lagere regelingloon.

De deelnemer kan voor de verlaging een vrijwillige voortzetting afsluiten. Meer informatie over dit onderwerp vindt u op www.pfzw.nl.

Aanpassing van het regelingloon met terugwerkende kracht (opnieuw inschalen van een deelnemer).

Hoe gaat u om met een deelnemer, die opnieuw wordt ingeschaald:

Bijvoorbeeld

Een medewerker wordt opnieuw ingeschaald in augustus 2019 vanaf 01-01-2017. Dit betekent een nieuwe aanlevering van het regelingloon per 01-01-2017, 01-01-2018 en 01-01-2019. Via een correctie UPA (aangifte) wordt het regelingloon per 01-01-2019 gecorrigeerd. De organisatie zal daarnaast correctie UPA's dienen aan te leveren over 2017 en 2018. Dus corrigeren in het jaar over het jaar. In de praktijk zal de nabetaling in de maand augustus 2019 fiscaal met de medewerker worden afgerekend.

Bepaling gewogen gemiddelde regelingloon – bij ziekte korter dan 2 jaar

1.2.1 Voorbeeld situatie 1

Gegevens:

- Regelingloon per 1 januari bedraagt : € 30.000,00
- Overeengekomen werkzame percentage : 50%
- Volledig ziek
- Regelingloon wordt per 16 juni verlaagd naar : 70%

M.b.t. tijdvak juni:

- U rekent met 30 kalenderdagen;
- Van 1 juni tot en met 15 juni bedraagt het regelingloon:
 - $100\% \times € 30.000,00 \times 15/30$ = € 15.000,00
- Van 16 juni tot en met 30 juni bedraagt het regelingloon:
 - $70\% \times € 30.000,00 \times 15/30$ = € 10.500,00
- U geeft over tijdvak juni als regelingloon door:
 - $€ 15.000,00 + € 10.500,00$ = € 25.500,00
 - De gewogen gemiddelde korting bedraagt dan:
 - $1 - (25.500,00 / 30.000,00) \times 100\%$ = 15%

M.b.t. tijdvak juli:

- U rekent met 30 kalenderdagen;
- Van 1 juli tot en met 31 juli bedraagt het regelingloon:
 - $70\% \times € 30.000,00 \times 30/30$ = € 21.000,00
- U geeft over tijdvak juli als regelingloon door:
 - € 21.000,00
 - De gewogen gemiddelde korting bedraagt dan:
 - $1 - (21.000,00 / 30.000,00) \times 100\%$ = 30%

In beide situaties blijft het percentage 50%, dit hoeft u dus niet door te geven.

1.2.2 Voorbeeld situatie 2

Gegevens:

- Regelingloon per 1 januari bedraagt : € 30.000,00
- Overeengekomen werkzame percentage : 50%
- Volledig ziek
- Regelingloon wordt per 16 juni verlaagd naar : 70%
- Gaat per 16 september weer voor 60% werken van het overeengekomen percentage

M.b.t. tijdvak juni:

- U rekent met 30 kalenderdagen;
- Van 1 juni tot en met 15 juni bedraagt het regelingloon:
 - $100\% \times € 30.000,00 \times 15/30$ = € 15.000,00
- Van 16 juni tot en met 30 juni bedraagt het regelingloon:
 - $70\% \times € 30.000,00 \times 15/30$ = € 10.500,00
- U geeft over tijdvak juni als regelingloon door:
 - $€ 15.000,00 + € 10.500,00$ = € 25.500,00
 - De gewogen gemiddelde korting bedraagt dan:
 $1 - (25.500,00 / 30.000,00) \times 100\%$ = 15%

M.b.t. tijdvak juli:

- U rekent met 30 kalenderdagen;
- Van 1 juli tot en met 31 juli bedraagt het regelingloon:
 - $70\% \times € 30.000,00 \times 30/30$ = € 21.000,00
- U geeft over tijdvak juli als regelingloon door:
 - € 21.000,00
 - De gewogen gemiddelde korting bedraagt dan:
 $1 - (21.000,00 / 30.000,00) \times 100\%$ = 30%

M.b.t. tijdvak augustus (conform tijdvak juli):

- U rekent met 30 kalenderdagen;
- U geeft over tijdvak augustus als regelingloon door:
 - € 21.000,00
 - De gewogen gemiddelde korting bedraagt dan:
 $1 - (21.000,00 / 30.000,00) \times 100\%$ = 30%

M.b.t. tijdvak september:

- U rekent met 30 kalenderdagen;
- Van 1 september tot en met 15 september bedraagt het regelingloon:
 - $70\% \times € 30.000,00 \times 15/30$ = € 10.500,00
- Van 16 september tot en met 30 september bedraagt het regelingloon:
 - $1 - (30\% \times 40\%) \times € 30.000,00 \times 15/30$ = € 13.200,00
- U geeft over tijdvak september als regelingloon door:
 - $€ 10.500,00 + € 13.200,00$ = € 23.700,00
 - De gewogen gemiddelde korting bedraagt dan:
 $1 - (23.700,00 / 30.000,00) \times 100\%$ = 21%

M.b.t. tijdvak oktober:

- U rekent met 30 kalenderdagen;
- Van 1 oktober tot en met 31 oktober bedraagt het regelingloon:
 - $1 - (30\% \times 40\%) \times € 30.000,00 \times 30/30$ = € 26.400,00
- U geeft over tijdvak oktober als regelingloon door:
 - € 26.400,00
namelijk, medewerker is nog 40% ziek en wordt daarover 30% gekort
 - De gewogen gemiddelde korting bedraagt dan:
 $1 - (26.400,00 / 30.000,00) \times 100\%$ = 12%

In beide situaties blijft het percentage 50%, dit hoeft u dus niet door te geven.

1.2.3 Voorbeeld situatie 3

Gegevens:

- Regelingloon per 1 januari bedraagt : € 30.000,00
- Overeengekomen werkzame percentage : 50%
- Regelingloon wordt per 5 november verlaagd naar : 70%
- Regelingloon gaat per 17 november naar : 85%
- Regelingloon gaat op 29 november weer naar : 100%

M.b.t. tijdvak november:

- U rekent met 30 kalenderdagen;
- Van 1 november tot en met 4 november bedraagt het regelingloon:
 - $100\% \times € 30.000,00 \times 4/30$ = € 4.000,00
- Van 5 november tot en met 16 november bedraagt het regelingloon:
 - $70\% \times € 30.000,00 \times 12/30$ = € 8.400,00
- Van 17 november tot en met 28 november bedraagt het regelingloon:
 - $85\% \times € 30.000,00 \times 12/30$ = € 10.200,00
- Van 29 november tot en met 30 november bedraagt het regelingloon:
 - $100\% \times € 30.000,00 \times 2/30$ = € 2.000,00
- U geeft over tijdvak november als regelingloon door:
 - $€ 4.000,00 + € 8.400,00 + € 10.200,00 + € 2.000,00$ = € 24.600,00
 - De gewogen gemiddelde korting bedraagt dan:
 $1 - (24.600,00 / 30.000,00) \times 100\%$ = 18%

In beide situaties blijft het percentage 50%, dit hoeft u dus niet door te geven.

Uitzondering bij ziekte

Regelingloon wijzigingen bij ziekte in de loop van het jaar

Regelingloon wijzigingen bij ziekte in de loop van het jaar geeft u wel door.

Sociale partners hebben met het kabinet afgesproken dat organisaties over de eerste twee ziektejaren samen maximaal 170% van het laatstverdiende loon moeten betalen.

In uw cao staat hoe u de verdeling van de 170% invult. In de cao staan kan ook staan of dat er met een individuele deelnemer afgesproken is, dat de pensioenopbouw op 100% van het regelingloon gehandhaafd blijft. U hoeft dan tijdens de ziekteperiode van uw medewerker niets door te geven.

Wat geeft u door als de pensioenopbouw vanuit de cao niet voortgezet wordt tijdens ziekte of er is geen individuele afspraak met uw medewerker over gemaakt

- U geeft het verlaagde regelingloon bij ziekte door per de 1e dag van een tijdvak;
Dit betekent een gewogen gemiddeld regelingloon over dit tijdvak, als de datum ingang korting ziekte anders is dan de 1e dag van een tijdvak, met als uitgangspunt het regelingloon van 1 januari.
Voor een gedetailleerde uitleg over de premieberekening met rekenvoorbeelden, verwijzen wij u naar hoofdstuk **Handleidingen en verwijzingen**.
- 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.

Dit betekent voor de aanlevering, dat naast het regelingloon, ook het volgende veld gevuld behoort te worden:

Gegevensnaam "Code Incidentele Inkomstenvermindering"

Identificatie: CdInclnkVerm

Onderbouwing informatiebehoefte:

Waardebereik:

Z = Ziekte

Hoe geeft u deze gegevens door?

- U geeft de regelingloon wijzigingen bij ziekte door via de pensioenaangifte, vanuit uw salarisadministratie.

Per welke datum geeft u deze wijzigingen door?

- U geeft per de 1e dag van het tijdvak een gewogen gemiddeld regelingloon door.

Uitzondering bij kortdurend zorgverlof

Vanaf 1 juli 2022 geldt een nieuwe werkwijze met een overgangsregeling tot 1 januari 2023. De nieuwe werkwijze vindt u terug onder het onderwerp uren voor regeling.

Regeling van toepassing tot 1 juli 2022

Regelingloon wijzigingen bij kortdurend zorgverlof in de loop van het jaar

Regelingloon wijzigingen bij kortdurend zorgverlof in de loop van het jaar geeft u wel door.

Een medewerker heeft recht op kortdurend zorgverlof als de medewerker de verzorging op zich neemt van de partner, (pleeg)kind, stiefkind, ouders, broer of zus. Een medewerker kan dit verlof, per kalenderjaar, maximaal twee weken opnemen.

Volgens de wettelijke regeling ontvangt de medewerker tijdens kortdurend zorgverlof 70% van het regelingloon. Doordat het regelingloon daalt, bouwt medewerker minder pensioen op. Wil de medewerker tijdens het verlof evenveel pensioen blijven opbouwen als daarvoor? Dan kan de medewerker vrijwillige voortzetting aanvragen.

Een medewerker kan alleen voor het gehele verschil tussen het oude en het nieuwe regelingloon de pensioenbouw vrijwillig voortzetten, dus niet voor een deel daarvan.

Wat geeft u door?

- U geeft het verlaagde regelingloon door;

Dit betekent voor de aanlevering, dat naast het regelingloon, ook het volgende veld gevuld behoort te worden:

- Gegevensnaam "Code Incidentele Inkomstenvermindering"
- Identificatie: CdIncInkVerm
- Onderbouwing informatiebehoefte:
- Waardebereik: O = Onbetaald verlof

Voor een gedetailleerde uitleg over de premieberekening met rekenvoorbeelden, verwijzen wij u naar het hoofdstuk **Handleidingen en verwijzingen**.

Hoe geeft u deze gegevens door?

- U geeft de regelingloon wijziging bij kortdurend zorgverlof door via **de pensioenaangifte**, vanuit uw salarisadministratie.

Per welke datum geeft u deze wijzigingen door?

- U geeft per de 1e dag van het tijdvak een verlaagd regelingloon door.

Pensioenopbouw bij IVA met verkorte wachtperiode

Bij een IVA met verkorte wachtperiode gaat de IVA feitelijk al in tijdens de periode waarin de werkgever nog een loondoorbetalingsverplichting heeft. De werkgever mag de vervroegde IVA in mindering brengen op de loondoorbetalingsverplichting.

Uitgangspunt is dat de totale pensioenopbouw niet bovenmatig mag zijn en de deelnemer niet 'slechter af' mag zijn dan een deelnemer met een IVA-uitkering zonder verkorte wachttijd.

Om hiervoor te zorgen, wordt als uitgangspunt genomen dat een deelnemer hetzelfde aan ouderdomspensioen moet opbouwen als in de situatie, waarbij er geen sprake zou zijn van een verkorte wachttijd. Om dit te bereiken moet de werkgever het regelingloon (voltijd jaarsalaris) doorgeven plus een **fictieve** deeltijdfactor, waarbij de totale pensioenopbouw van ouderdomspensioen en partnerpensioen aansluit op de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever.

Normaal levert een werkgever de volgende gegevens aan in het 1e resp. 2e ziektejaar. (Voorbeeld)

Hierbij gelden de volgende gegevens:

- Regelingloon € 40.000
- Deeltijdfactor 100%
- Voltijd werk week 36 uur

1e ziektejaar (ieder maand/periode) (100%)

- Regelingloon (voltijd jaarsalaris) € 40.000
- Uren voor regeling 156 uur
- Eventuele ORT (ziekengeld ORT o.b.v. van gemiddelde van (hangt af van cao) voor ingaan ziekte
- Eventueel ziekengeld meerwerk (komt tot uiting in uren voor regeling; is af te leiden uit het verschil tussen contractuele deeltijdfactor en daadwerkelijk doorgegeven uren voor regeling

2e ziektejaar (ieder maand/periode) (70%)

- Regelingloon (voltijd jaarsalaris) € 28.000 (70% van € 40.000)
- Uren voor regeling 156 uur
- Eventuele ORT (ziekengeld ORT o.b.v. van gemiddelde van (hangt af van cao) voor ingaan ziekte; o.b.v. van 70% van bedrag in 1e ziektejaar
- Eventueel ziekengeld meerwerk (komt tot uiting in uren voor regeling; is af te leiden uit het verschil tussen contractuele deeltijdfactor en daadwerkelijk doorgegeven uren voor regeling

Uitgewerkt voorbeeld bij IVA met verkorte wachtperiode zonder ORT

Uitwerking voorbeeld met dezelfde gegevens als hierboven:

Zonder vervroegde IVA is de pensioenopbouw in het 1e ziektejaar:

- $\{(40.000 - 12.770) \times 100\% \} \times 1,75\% = € 476,53$

Bij vervroegde IVA in het 1e ziektejaar is de pensioenopbouw (75% premievrij):

- $\{(30.000 - 12.770) \times 100\% \} \times 1,75\% = € 301,53$

Een verschil van € 175,00! Ofwel over een grondslag van € 10.000 geen pensioenopbouw.

Werkwijze voor reparatie van dit hiaat:

- $(40.000 - 12.770) \times Y\% = 10.000$
- $Y\% = 10.000 / 27.230 \times 100\% = 36,72\%$; d.w.z. 156 uur $\times 36,72\% = 57,28$ uur per maand.

Controleberekening pensioenopbouw:

- $\{(30.000 - 12.770) \times 100\% \} \times 1,75\% = € 301,53$ via premievrijstelling IVA
- $\{(40.000 - 12.770) \times 36,72\% \} \times 1,75\% = € 174,98$ via werkgever
- Totale opbouw € 476,51; afwijking van € 0,02 t.o.v. "normaal"

In dit voorbeeld moeten alleen gedurende het 1e ziektejaar bij IVA met een verkorte wachttijd 57,28 uren voor regeling per maand worden doorgegeven. Dit gedurende de periode vanaf ingaan vervroegde IVA, tot maximaal de datum van 1e ziektedag + 1 jaar om zo te komen tot juiste pensioenopbouw i.c.m. de premievrije opbouw. In het 2e ziektejaar is de premievrije opbouw van 75% > 70%, die normaal van toepassing zou zijn geweest. Vanaf dit moment is het niet meer nodig om uren voor regeling door te geven.

Er zijn ook cao's, die een andere verdeling hebben, bijvoorbeeld in 1e ziektejaar 90% en in 2e 80%; in dat geval moeten er dus voor zowel het 1e als het 2e ziektejaar uren voor regeling worden berekend en doorgegeven voor de periode vanaf ingaan vervroegde IVA, tot maximaal de datum van 1e ziektedag + 2 jaar. En bij de cao GGZ is normaal de pensioenopbouw 100% in zowel het 1e als het 2e ziektejaar en

geldt ook, dat voor zowel het 1e als het 2e ziektejaar uren voor regeling moeten worden berekend en doorgegeven voor de periode vanaf ingaan vervroegde IVA, tot maximaal de datum van 1e ziekte dag + 2 jaar om zo te komen tot juiste pensioenopbouw i.c.m. de premievrije opbouw.

Uitgewerkt voorbeeld bij IVA met verkorte wachtperiode met ORT

Normaal levert een werkgever de volgende gegevens aan in het 1e resp. 2e ziektejaar.

Hierbij gelden de volgende gegevens:

- Regelingloon € 40.000
- Deeltijdfactor 100%
- Voltijd werk week 36 uur

1e ziektejaar (ieder maand/periode)

- Regelingloon (voltijd jaarsalaris) € 40.000
- Uren voor regeling 156 uur
- Eventuele ORT (ziekengeld ORT o.b.v. van gemiddelde van x (hangt af van cao) voor ingaan ziekte; in dit voorbeeld € 160 per maand; d.i. € 1.920 per jaar
- Eventueel ziekengeld meerwerk (komt tot uiting in uren voor regeling; is af te leiden uit het verschil tussen contractuele deeltijdfactor en daadwerkelijk doorgegeven uren voor regeling

2e ziektejaar (ieder maand/periode)

- Regelingloon (voltijd jaarsalaris) € 28.000 (70% van € 40.000)
- Uren voor regeling 156 uur
- Eventuele ORT (ziekengeld ORT o.b.v. van gemiddelde van x (hangt af van cao) voor ingaan ziekte; o.b.v. van 70% van bedrag in 1e ziektejaar; in dit voorbeeld € 112 (70% van € 160)
- Eventueel ziekengeld meerwerk (komt tot uiting in uren voor regeling; is af te leiden uit het verschil tussen contractuele deeltijdfactor en daadwerkelijk doorgegeven uren voor regeling

Uitwerking voorbeeld met dezelfde gegevens als hierboven:

Zonder vervroegde IVA is de pensioenopbouw in het 1^e ziektejaar:

- $\{(41.920 - 12.770) \times 100\} \times 1,75\% = € 510,13$

Bij vervroegde IVA in het 1^e ziektejaar is de pensioenopbouw:

- $\{(31.440 - 12.770) \times 100\} \times 1,75\% = € 326,73$

Een verschil van € 183,40! Ofwel over een grondslag van € 10.480 geen pensioenopbouw.

Werkwijze voor reparatie van dit hiaat:

- $(40.000 - 12.770) \times Y\% = 10.480$
- $Y\% = 10.480 / 27.230 \times 100\% = 38,49\%$; d.w.z. 156 uur $\times 38,49\% = 60,04$ uur per maand

Controleberekening pensioenopbouw:

- $\{(31.440 - 12.770) \times 100\} \times 1,75\% = € 326,73$ via premievrijstelling IVA
- $\{(40.000 - 12.770) \times 38,49\% \} \times 1,75\% = € 183,41$ via werkgever
- Totale opbouw € 510,14; afwijking van € 0,01 t.o.v. "normaal"

Samengevat het volgende doorgeven:

- Regelingloon € 40.000
- Uren voor regeling 60,04 per maand
- Parttime percentage 38,49%

- **Geen ORT;** dit is verwerkt in de uren voor regeling

NB Franchise in de voorbeelden is op basis van 2020!!!;

Voor wat betreft de registratie bij vervroegde IVA in de pensioenadministratie zijn er twee opties:

Optie 1

- IKV 1 afmelden per datum ingaan IVA -1 dag
- IKV 2 aanmelden met regelinggegevens aan v.a. ingaan IVA en hierop de uren voor regeling doorgeven die zorgen voor de pensioenopbouw tot 100%; geen verloonde uren richting UWV!!
v.a. moment einde aanvulling of:
 - Nulaangifte tot einde 2 jaar van ziekte
 - Afmelden op datum einde aanvullingsplicht tot 100%
- IKV 3 zonder regelinggegevens v.a. ingaan vervroegde IVA (uitkering doorbetalen)

Optie 2

- IKV 1 op oorspronkelijke IKV worden de uren voor regeling doorgeven, die zorgen voor de pensioenopbouw tot 100%; geen verloonde uren richting UWV!!
- IKV 2 zonder regelinggegevens v.a. ingaan vervroegde IVA (uitkering doorbetalen)

Let op: code verbijzondering inkomstenverhouding en code Incidentele Inkomstenvermindering zijn voor PFZW niet nodig.

Aandachtspunt: Geen BVW, dan VV!

Aandachtspunt blijft wel dat er bij een “normaal” ziekteverloop gedurende twee jaar er BVW geldt. Zodra een IVA vervroegd ingaat, is er geen recht meer op BVW. Bij overlijden tijdens de vervroegde IVA is er dan een lager PP en WZP. Bij het doorgeven van de fictieve uren voor regeling is geen lager PP en WZP van toepassing. Als deze uren niet worden doorgegeven, is een vrijwillige voortzetting gewenst voor het maximale partnerpensioen gedurende de periode van de loondoorbetalingsverplichting.

Ruil van beloningslooncomponenten

Heeft u een systeem van flexibele arbeidsvoorwaarden waarbij uw medewerkers regelingloon kunnen ruilen voor niet-pensioengevende looncomponenten? Bijvoorbeeld ruil van vakantietoelage of eindejaarsuitkering tegen een vergoeding voor vakbondscontributie, een fiets, een reiskostenvergoeding tot de fiscale toegestane waarde per kilometer of de 30%-regeling (vergoeding voor extraterritoriale kosten), dan geldt het volgende.

Als de niet-pensioengevende looncomponenten waarnaar wordt uitgeruild deel uitmaken van de werkkostenregeling (ofwel, deze zijn aangewezen als eindheffingsbestanddeel in de werkkostenregeling), dan worden deze wél beschouwd als pensioengevende looncomponenten. De ruil leidt in dat geval niet tot een verlaging van het regelingloon.

Werkkostenregeling

De werkkostenregeling brengt geen wijziging aan in de beoordeling welke looncomponenten wel of niet tot het regelingloon worden gerekend.

Aandachtspunt:

De uitruil van reiskosten en/of contributie vakbond/beroepsvereniging en de wijziging vanaf 2016.

- Tot en met 2015 had een organisatie de mogelijkheid om het regelingloon te verlagen bij bovenstaande uitruil; dit was overigens geen verplichting, maar een vrije keuze.
- Vanaf 2016 mag het regelingloon niet meer verlaagd worden.

Dit heeft tot gevolg dat de enkele werkgever die er nu nog voor opteert om bij een dergelijke ruil wel een verlaging van de pensioengrondslag door te geven, die keuze met ingang van 1 januari 2016 niet meer heeft. Een ruil van regelingloon voor een eindheffingsbestanddeel in de werkkostenregeling leidt in alle gevallen tot een gelijkblijvende pensioengrondslag.

Aftopping pensioenopbouw

Wet Witteveenkader

Wet verlaging maximumopbouw- en premiepercentages pensioen en maximering pensioengevend inkomen (Wet Witteveenkader)

Volgens de Wet verlaging maximumopbouw- en premiepercentages pensioen en maximering pensioengevend inkomen wordt met ingang van 1 januari 2015 het regelingloon waarover u pensioen opbouwt gemaximeerd (afgetopt).

Met betrekking tot het Ouderdomspensioen/Partnerpensioen (OP/PP):

- Het regelingloon voor de pensioenopbouw voor het OP/NP is wel gemaximeerd, zie hiervoor het hoofdstuk **Handleidingen en verwijzingen**;
- boven dit maximum regelingloon bouwt een deelnemer geen pensioen in de tweede pijler meer op;
- de Belastingdienst stelt dat maximering (aftopping) geldt per dienstbetrekking;
- U levert het ongemaximeerde regelingloon via de UPA aan. Het ongemaximeerde regelingloon wordt door PFZW geregistreerd;
- PFZW houdt bij de berekening van de pensioenpremie voor het OP/NP, rekening met het gemaximeerde regelingloon en/of de maximale premie.

Met betrekking tot het Arbeidsongeschiktheidspensioen (AP):

- Het regelingloon voor de pensioenopbouw voor het AP is niet gemaximeerd;

Voorbeelden

Voor een gedetailleerde uitleg over de premieberekening met rekenvoorbeelden, verwijzen wij u naar het hoofdstuk **Handleidingen en verwijzingen**.

Gevolgen gegevensaanlevering

De maximering van de pensioenopbouw heeft geen consequenties voor de reguliere gegevensaanlevering aan PFZW. U levert de basisgegevens (regelingloon, uren voor regeling en ORT) aan zoals u gewend bent.

Formule berekening pensioenpremie Ouderdomspensioen/Partnerpensioen (OP/PP)

Voor de formule voor de berekening van de pensioenpremie Ouderdomspensioen/Partnerpensioen (OP/PP) verwijzen wij u naar hoofdstuk **Premieberekening**.

Voorbeelden

Voor een gedetailleerde uitleg over de premieberekening met rekenvoorbeelden, verwijzen wij u naar het hoofdstuk **Handleidingen en verwijzingen**.

Formule met uren voor regeling groter dan 100%

Voor de formule voor de berekening waarbij sprake is van uren voor regeling groter dan 100% verwijzen wij u naar hoofdstuk **Premieberekening**.

Voorbeelden

Voor een gedetailleerde uitleg over de premieberekening met rekenvoorbeelden, verwijzen wij u naar het hoofdstuk **Handleidingen en verwijzingen**.

Formule berekening pensioenpremie Arbeidsongeschiktheidspensioen (= AP)

Voor de formule voor de berekening van de pensioenpremie Arbeidsongeschiktheidspensioen (AP) verwijzen wij u naar hoofdstuk **Premieberekening**.

Voorbeelden

Voor een gedetailleerde uitleg over de premieberekening met rekenvoorbeelden, verwijzen wij u naar het hoofdstuk **Handleidingen en verwijzingen**.

Uitbetaling pensioencompensatie

Betaalt u een compensatie aan een medewerker wegens het deels vrijgevalen werkgeversdeel pensioenpremie? Dan kunnen zich twee situaties voordoen:

- Als u voor de pensioencompensatie afsprekt dat deze gedurende één jaar vanaf 1 januari wordt uitgekeerd, dan is dit beloningsbestanddeel niet structureel en dus niet pensioengevend;
- Als u afsprekt dat de pensioencompensatie met ingang van enig jaar vanaf 1 januari wordt uitbetaald (regelingloon wordt hoger), dan wordt dit als structureel aangemerkt en is dit beloningsbestanddeel pensioengevend.

Een compensatie volgens punt 2 is in feite een door organisatie en medewerker overeengekomen hoger structureel regelingloon. Volgens het pensioenreglement van PFZW behoort structureel regelingloon tot de pensioengrondslag. Voor de pensioenopbouw heeft dit geen consequenties gezien de maximering, maar voor het arbeidsongeschiktheidspensioen wel.

Uren voor regeling (AantVerlUPens)

Het begrip uren voor regeling (vóór de UPA heette dit definitieve deeltijdfactor) ieder tijdvak moet het veld uren voor regeling (AantVerlUPens) worden doorgegeven. Dit geldt voor zowel de vaste medewerkers als voor de oproepkrachten.

Vanaf 1 januari 2006 geldt dat iedere medewerker die méér werkt dan de voor hem normaal geldende cao-werktijd, hier ook pensioen over opbouwt. Met andere woorden: de uren voor regeling kunnen hoger zijn dan 156 uur per tijdvak bij een werkweek van 36 uur. (Bij 38 uur 164,67 uur en bij 40 uur 173,33 uur).

Uren en toeslagen die deel uitmaken van de uren voor regeling:

- Vaste gewerkte uren;
- extra gewerkte uren (deze verhogen met het percentage adv-/vakantiedagen over deze uren);
- uitbetaalde/ingehouden vakantie uren tijdens dienstverband (niet bij ontslag);
- de toeslag die een oproepkracht ontvangt voor adv-/vakantiedagen. De gewerkte uren hoogt u op met dit percentage;
- ziekengeld (meerwerk) uren en doorbetaalde WAZO uren door het UWV.

De uren voor regeling mogen **geen schommelingen** vertonen in maanden die meer of minder SV dagen hebben. Schommelingen zijn alleen toegestaan in maanden waarin extra uren gewerkt zijn.

Negatieve uren voor regeling

De uren voor regeling mogen op tijdvakniveau negatieve waardes bevatten, maar gedurende de periode van deelname in een jaar mag het cumulatief nooit negatief zijn!

Voorkom een cumulatief negatief aantal uren voor regeling gedurende de periode van deelname in een jaar door te veel betaalde uren voor regeling te corrigeren in de periode waar deze betrekking op hebben.

Combinatie geen uren voor regeling en wel ORT

Gedurende de periode van deelname in een jaar mag de combinatie geen uren voor regeling en wel ORT niet voorkomen.

Kortdurend zorgverlof

Als een werknemer de noodzakelijke verzorging van iemand op zich neemt wegens ziekte, kan daarvoor bij de werkgever kortdurend zorgverlof worden aangevraagd. Kortdurend zorgverlof is mogelijk voor maximaal 2 weken per jaar. De werknemer heeft recht op doorbetaling van minimaal 70% van het salaris.

Pensioenopbouw bij kortdurend zorgverlof

Tot 1 juli 2022 is het bij kortdurend zorgverlof mogelijk dat het regelingloon wordt verlaagd. Dit is veranderd per 1 juli 2022. Als de werknemer op grond van kortdurend zorgverlof tijdelijk een lager salaris krijgt, blijft het pensioengevend salaris (regelingloon) ongewijzigd. Het pensioengevend salaris wordt jaarlijks alleen per 1 januari van het kalenderjaar aangepast. Een tijdelijk lagere salarisbetaling werkt dus niet meer door in het pensioengevend salaris (regelingloon). PFZW hanteert een overgangsregeling tot aan 1 januari 2023. Vanaf 1 januari 2023 verwachten wij geen verlaagd regelingloon meer. Als de werkgever toch een aanpassing wil doen van de pensioenopbouw zien wij dit terug door een verlaging van de uren voor regeling via de pensioenaangifte.

Wat geeft u door?

- U geeft de verlaagde uren voor regeling door;

Dit betekent voor de aanlevering, dat naast de uren voor regeling, ook het volgende veld gevuld behoort te worden:

- Gegevensnaam "Code Incidentele Inkomstenvermindering"
- Identificatie: CdIncInkVerm
- Onderbouwing informatiebehoefte:
- Waardebereik: O = Onbetaald verlof

Meerkeuzesysteem/cafetariasysteem/systeem van flexibele arbeidsvoorwaarden

De hoofdregel is dat **tijdens een lopende arbeidsverhouding** ruil van geld in tijd (aankoop verlof) of tijd in geld (verkoop verlof) leidt tot aanpassing in de uren voor regeling:

- Aankoop van verlof tijdens een lopende arbeidsverhouding leidt tot verlaging van de uren voor regeling.
- Verkoop van verlof tijdens een lopende arbeidsverhouding leidt tot verhoging van de uren voor regeling.

Let op!

Bij een cafetariaregeling geldt een uitzondering!

Indien aankoop van verlof of verkoop van verlof binnen een cafetariaregeling wordt toegepast dan leidt dit niet tot een aanpassing van de uren voor regeling.

Op grond van een fiscaal besluit, mag onder voorwaarden pensioen worden opgebouwd over de ongewijzigde grondslag. In dat geval hoeft dus geen wijziging te worden doorgegeven.

Hiervoor gelden de volgende voorwaarden:

- Er is sprake van een schriftelijk vastgelegde regeling waaraan ten minste driekwart van de medewerkers kan deelnemen die behoren tot een organisatorisch of functionele eenheid van de werkgever;

- het betreft een regeling waarbij de verlaging van het fiscale loon tijdelijk is, dus niet structureel. De medewerker moet ten minste één keer per jaar de keuze hebben om de samenstelling van zijn beloning te wijzigen;
 - bij de omzetting van geld in tijd, of tijd in geld - binnen de ruilregeling - wijzigt de uren voor regeling niet.
- Is er sprake van een aankoop van verlof (bruto loon daalt): dan geldt een beperking uit fiscale regelgeving.
- In dit specifieke geval wijzigen de
- uren voor regeling **wel** als de uitruil meer bedraagt dan 10% van de gebruikelijke arbeidstijd. Dus: men mag bij 1872 uur (36-urige werkweek) de
 - uren voor regeling ongewijzigd laten als maximaal 187 uur wordt bijgekocht. Voor de verkoop van verlof (de
 - uren voor regeling stijgen normaliter) geldt deze fiscale maximering op 10% niet.

Blijkt niet uit de cao of een aan- en verkoopregeling van verlof onderdeel uitmaakt van een systeem van flexibele arbeidsvoorwaarden, zoals een budgetregeling? Dan moet op organisatieniveau worden gezien of regeling voor aan- en verkoop van verlof onderdeel uitmaakt van een systeem van flexibele arbeidsvoorwaarden in het arbeidsvoorwaardenpakket van de specifieke organisatie.

Generatieregeling

Inleiding

Om een oplossing te bieden voor het vergrijzen van het personeelsbestand, starten veel organisaties in zorg en welzijn met een generatieregeling. De oplossing kan per organisatie verschillen, maar betekent dat een oudere medewerker minder gaat werken, om ruimte te maken voor een jongere medewerker.

Hierbij neemt de oudere medewerker al een deel vervroegd pensioen op. Ook is er de mogelijkheid om de pensioenopbouw over de minder gewerkte uren via een vrijwillige voortzetting door te laten lopen. Soms loopt de pensioenopbouw over de minder gewerkte uren door.

Wat is een generatieregeling?

De oplossingsrichtingen gaan allemaal uit van hetzelfde principe, waarbij vooral de pensioenregeling van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn een centrale plaats inneemt.

Oudere medewerkers kunnen in de laatste – vaak als zwaar ervaren – jaren voor hun pensionering minder gaan werken, bijvoorbeeld nog 80%. De werkgever betaalt evenredig iets meer loon door, bijvoorbeeld 90%. De medewerker draagt bij in het voorkomen van inkomensverlies door een deel van het pensioen eerder in te laten gaan. In sommige gevallen wordt – al dan niet met een verdeling van de premielast – de pensioenopbouw op het oude niveau gehandhaafd (100%) middels een vrijwillige voortzetting.

Wat zijn de voorwaarden voor deelname aan de generatieregeling?

In theorie is elke soort regeling mogelijk, mits:

- Naast de doorbetaling van de vrijgestelde uren, minimaal 50% van de oorspronkelijke arbeidsduur (dienstverband direct voorafgaand aan de regeling) feitelijk wordt gewerkt EN
- dat de regeling aanvangt binnen 10 jaar vóór de pensioenleeftijd (AOW-leeftijd).

Diverse benamingen

De regelingen komen voor onder verschillende namen: generatie-arrangement, Jong-voor-Oud-regeling, GeneratiePact, generatieregeling, pre-pensioenregeling 60+, etc.

Vanaf 1 januari 2024 is volledige pensioenopbouw via de pensioenaangifte mogelijk. De mogelijkheid van vrijwillige voortzetting blijft gewoon bestaan.

Huidige situatie: vrijwillige voortzetting en een aparte factuur

De pensioenopbouw bij PFZW van de werknemer loopt automatisch door over het uitbetaalde salaris. Indien de werknemer óók pensioenopbouw wenst over het niet meer uitbetaalde salaris, dan kan bij PFZW voor dat deel een vrijwillige voortzetting worden aangevraagd. Als de werknemer een vrijwillige voortzetting afsluit, volgt hiervan een aparte factuur.

Nieuwe situatie: pensioenopbouw via de werkgever en de reguliere factuur

Met ingang van 1 januari 2024 mag de pensioenopbouw tijdens de generatieregeling ook geheel via de pensioenadministratie (UPA) van de werkgever verlopen. Het voordeel hiervan is dat geen aparte factuur meer nodig is. Deze mogelijkheid wordt ook geboden voor (volledige) pensioenopbouw tijdens geboorte-, ouderschaps- en kortdurend zorgverlof.

Werkgevers die dit niet kunnen of willen faciliteren, kunnen de werknemers nog steeds verwijzen naar de mogelijkheid van een vrijwillige voortzetting voor de pensioenopbouw tijdens de generatieregeling.

Let op: bij overige vormen van voortzetten van de pensioenopbouw, anders dan tijdens geboorteverlof, ouderschapsverlof, kortdurend zorgverlof en de generatieregeling, geldt nog steeds dat een vrijwillige voortzetting bij PFZW moeten worden aangevraagd.

Voorwaarden pensioenopbouw tijdens generatieregeling

De pensioenopbouw tijdens de generatieregeling kan vanaf 1 januari 2024 ook via de werkgever (pensioenaangifte) verlopen. Daarvoor gelden onder andere de navolgende voorwaarden:

- de generatieregeling is in de desbetreffende cao of andere arbeidsvoorwaardenregeling opgenomen
- voor de pensioenopbouw tijdens de generatieregeling via UPA is de werkgever verantwoordelijk
- de pensioenopbouw via de werkgever is niet in strijd met wet- en regelgeving en heeft géén nadelige gevolgen voor de pensioenadministratie
- lopende vrijwillige voortzettingen bij PFZW voor pensioenopbouw tijdens de generatieregeling blijven ongewijzigd
- via de pensioenaangifte (UPA) moet een herkenbare indicatie worden doorgegeven die duidelijk maakt dat een deelnemer de pensioenopbouw wegens gebruik van de generatieregeling via de werkgever voortzet.

Vrijwillige voortzetting van de pensioenopbouw op grond van de generatieregeling kan bij PFZW aangevraagd blijven worden.

Voorbeeld situatie: 80-90-100 regeling

Deelnemer maakt m.i.v. 1 januari gebruik van de 80-90-100-regeling:

- Deelnemer werkt 40 uur (100%);
- dit wordt aangepast naar 36 uur (90%);
- hiervan is deelnemer 4 uur vrijgesteld van werk;
- deelnemer moet dus feitelijk 32 uur werken (80%);
- de deeltijdfactor wordt gewijzigd van 100% naar 90%;
- over het verschil van 0,1 kan deelnemer vrijwillige voortzetting aanvragen (10%);
- dit betreft vraag 4 (werknemer) en 13 (werkgever) van het aanvraagformulier (minder werken);
- het regelingloon blijft ongewijzigd.

Concreet staat de 80-90-100 dan voor:

- 100% pensioenopbouw, indien deelnemer heeft gekozen voor 10% vrijwillige voortzetting
- 90% salaris en
- 80% werken

U geeft over de tijdvakken m.i.v. januari aan, m.b.t.:

- Het regelingloon: 40 uur, nml. o.b.v. 100%
 - Het regelingloon is gebaseerd op het 100% salaris
- De contracturen: 36 uur, nml. o.b.v. 90% (is ook de basis voor de
- uren voor regeling)

Voorbeeld situatie: 50-70-100 regeling

Deelnemer maakt m.i.v. 1 januari gebruik van de 50-70-100-regeling:

- Deelnemer werkt 36 uur (100%);
- dit wordt aangepast naar 25,2 uur (70%);
- hiervan is deelnemer 7,2 uur vrijgesteld van werk;
- deelnemer moet dus feitelijk 18 uur werken (50%);
- de deeltijdfactor wordt gewijzigd van 100% naar 70%;
- over het verschil van 30% kan deelnemer vrijwillige voortzetting aanvragen (30%);
- dit betreft vraag 4 en 13 van het aanvraagformulier (minder werken);
- het regelingloon blijft ongewijzigd.

Concreet staat de 50-70-100 dan voor:

- 100% pensioenopbouw, indien deelnemer heeft gekozen voor 30% vrijwillige voortzetting
- 70% salaris en
- 50% werken

U geeft over de tijdvakken m.i.v. januari aan, m.b.t.:

- | | |
|---|-----------------------------|
| • Het regelingloon | : 36 uur, nml. o.b.v. 100% |
| ○ Het regelingloon is gebaseerd op het 100% salaris | |
| • De contracturen | : 25,2 uur, nml. o.b.v. 70% |

Voorbeeld situatie: parttimer

De regeling kan ook van toepassing zijn op een deelnemer, die bij aanvang van de regeling al parttime werkt.

- Deelnemer werkt 32 uur (80%);
- dit wordt aangepast naar 20 uur (50%);
- hiervan is deelnemer 4 uur vrijgesteld van werk;
- deelnemer moet dus feitelijk 16 uur werken (40%);
- de deeltijdfactor wordt gewijzigd van 80% naar 50%;
- over het verschil van 30% kan deelnemer vrijwillige voortzetting aanvragen (30%);
- dit betreft vraag 4 en 13 van het aanvraagformulier (minder werken);
- het regelingloon blijft ongewijzigd.

Concreet staat deze parttimer regeling dan voor:

- 100% pensioenopbouw, indien deelnemer heeft gekozen voor 30% vrijwillige voortzetting
- 50% salaris en
- 40% werken

U geeft over de tijdvakken m.i.v. januari aan, m.b.t.:

- | | |
|---|----------------------------|
| • Het regelingloon | : 40 uur, nml. o.b.v. 100% |
| ○ Het regelingloon is gebaseerd op het 100% salaris | |
| • De contracturen | : 20 uur, nml. o.b.v. 50% |

Voorbeeld situatie: afbouw doorbetaling niet gewerkte uren

De regeling kan ook inhouden dat het betalen van niet gewerkte uren, gefaseerd, in enkele jaren wordt afgebouwd.

1^e jaar: 01-01-2023 tot en met 31-12-2023

- Deelnemer werkt 40 uur (100%);
- dit wordt in het eerste jaar van de regeling aangepast naar 36 uur (90%);
- hiervan is deelnemer 4 uur vrijgesteld van werk;
- *deelnemer* moet dan feitelijk 32 uur werken (80%);
- de deeltijdfactor wordt gewijzigd van 100% naar 90%;
- over het verschil van 10% kan deelnemer vrijwillige voortzetting aanvragen (10%);
- dit betreft vraag 4 en 13 van het aanvraagformulier (minder werken);
- het regelingloon blijft ongewijzigd.

Concreet staat deze afbouw doorbetaling niet gewerkte uren regeling dan voor:

- 100% pensioenopbouw, indien deelnemer heeft gekozen voor 10% vrijwillige voortzetting
- 90% salaris en
- 80% werken

U geeft over de tijdvakken januari 2023 tot en met december 2023 aan, m.b.t.:

- Het regelingloon : 40 uur, nml. o.b.v. 100%
 - Het regelingloon is gebaseerd op het 100% salaris
- De contracturen : 36 uur, nml. o.b.v. 90%
(is ook de basis voor de uren voor regeling)

2^e jaar: m.i.v. 01-01-2024

- In het tweede jaar van de regeling blijft deelnemer feitelijk 32 uur werken, maar wordt deelnemer nog maar voor 2 van werk vrijgestelde uren doorbetaald;
- de deeltijdfactor wordt gewijzigd van 0,9 naar 0,85;
- over het verschil van 0,05 kan deelnemer aanvullend vrijwillige voortzetting aanvragen (15%);
- dit betreft vraag 4 en 13 van het aanvraagformulier (minder werken);
- het regelingloon blijft ongewijzigd.

Concreet staat deze afbouw doorbetaling niet gewerkte uren regeling dan voor:

- 100% pensioenopbouw, indien deelnemer heeft gekozen voor 15% vrijwillige voortzetting
- 85% salaris en
- 80% werken

U geeft over de tijdvakken m.i.v. januari 2024 aan, m.b.t.:

- Het regelingloon : 40 uur, nml. o.b.v. 100%
 - Het regelingloon is gebaseerd op het 100% salaris
- De contracturen : 34 uur, nml. o.b.v. 85%
(is ook de basis voor de
- Uren voor regeling)

Generatiepact GGZ

Bij de GGZ wordt er geen vakantietoeslag (VT) en eindejaarsuitkering (EJU) uitbetaald over de 10% aanvulling bij een 80-90-100 regeling; in het Regelingloon zit deze VT en EJU wel.

Als de werkgever in dit geval 90% (80% werken en 10% aanvulling) doorgeeft, sluit de uitbetaling niet aan bij de pensioenopbouw; de 10% moet in dit geval zijn $100/116,33 \times 10\% = 8,60\%$ en dus moet er 88,6% worden doorgegeven.

Voor een volledige pensioenopbouw zou de werknemer in dat geval een VV voor 11,4% moeten afsluiten i.p.v. normaal 10%. Bij de berekening aan de hand van uren kom je uit op een VV van 11,42%.

Voorbeeld:

- Werkt normaal 36 uur
- Bij 80-90-100 regeling
- 80% = 28,8 uur werken
- 90% = 32,4 uur; verschil 3,6; i.v.m. geen VT en EJU over deze uren; $100/116,33 \times 3,6 = 3,09$ uur
- $28,8 + 3,09 = 31,89$ uur; $31,89/36 = 88,58\%$; $100-88,58 = 11,42\%$.

Bestuurders en directeur-grootaandeelhouders (DGA's)

Hoe gaat u om met het aanmelden van bestuurders en DGA's?

Aanmelden bestuurders/directeuren rechtspersonen zonder aandelen

Wanneer meldt u de bestuurder/directeur van een rechtspersoon zonder aandelen (zoals een Stichting of een Vereniging) aan?

- Als er een orgaan is, waaraan de bestuurder/directeur verantwoording aan moet afleggen EN
- als de bestuurder/directeur door dit orgaan ontslagen kan worden.

Aanmelden bestuurders/directeuren rechtspersonen met aandelen

Wanneer meldt u de bestuurder/directeur van een rechtspersoon met aandelen (een B.V. of een N.V.) aan?

- Tot 1 juli 2016:
 - Tot 1 juli 2016 bepaalde de verplichtstelling van PFZW dat iemand DGA was als die persoon volgens artikel 1 van de Pensioenwet als DGA aangemerkt werd.
 - Dit was het geval als iemand tenminste 10% van de aandelen bezat en daaraan stemrecht verleend was in de algemene vergadering.
- Vanaf 1 juli 2016:
 - Vanaf 1 juli 2016 bepaalt de verplichtstelling van PFZW dat iemand DGA is als volgens de "Regeling aanwijzing directeur-grootaandeelhouder 2016", die persoon, als DGA wordt aangemerkt.
 - Dat is kortgezegd het geval, als die persoon een statutair bestuurder is, die vanwege zijn aandelenbezit (al dan niet tezamen met zijn echtgenoot of familie tot in de 3e graad)
 - NIET tegen zijn wil ontslagen kan worden.
 - Wanneer is sprake van een DGA volgens de "Regeling aanwijzing directeur-grootaandeelhouder 2016"?
 1. De statutair bestuurder (direct of indirect) die vanwege zijn aandelenbezit (eventueel samen met zijn echtgenoot) niet zonder eigen medewerking is te schorsen/ontslaan door de overige aandeelhouders OF
 2. de statutair bestuurder (direct of indirect) die samen met familie tot in de 3e graad aandelen bezit die tenminste 2/3 van de stemrechten in de vennootschap vertegenwoordigen, zodat hij niet zonder eigen medewerking is te schorsen/ontslaan door de overige aandeelhouders OF
 3. de nevenschikte (indirect) statutair bestuurders: de bestuurders die als aandeelhouders een gelijk aandeel in het kapitaal van de vennootschap bezitten.
 - Kan een statutair bestuurder WEL tegen zijn wil in ontslagen worden, dan valt deze onder de verplichtstelling en meldt u de bestuurder aan.

Aanmelden echtgenote van een DGA

Voorheen werd aangenomen dat het niet aannemelijk is dat een gezagsverhouding bestaat tussen personen die in een familieverhouding tot elkaar staan. Dit uitgangspunt is losgelaten door de CRvB. Door een uitspraak op 14 oktober 2015 gaat PFZW vanaf 1 januari 2016 er in eerste instantie vanuit dat er een gezagsverhouding bestaat tussen de huwelijkspartners en dus als deelnemer moet worden aangemeld bij PFZW

Als het al dan niet bestaan van een gezagsverhouding door de organisatie al ter beoordeling is voorgelegd aan de Belastingdienst, volgt PFZW dat oordeel. De echtgenote wordt in dat geval niet aangemeld.

Aanmelden overige familieleden DGA

Door de uitspraak op 14 oktober 2015 van de CRvB gaat PFZW vanaf 1 januari 2016 er in eerste instantie vanuit dat er een gezagsverhouding bestaat tussen familieleden en dus als deelnemer moeten worden aangemeld.

Als het al dan niet bestaan van een gezagsverhouding door de organisatie al ter beoordeling is voorgelegd aan de Belastingdienst, volgt PFZW dat oordeel. Het familielid wordt in dat geval niet aangemeld.

Voorbeeld

De echtgenoot van de eigenaar van een bedrijf werkt onder dezelfde arbeidsomstandigheden en voorwaarden als het overige personeel. In deze situatie gaat het om de echtgenoot van de eigenaar, maar is deze persoon aan te merken als een reguliere werknemer. Er is sprake van verzekeringsplicht voor de werknemersverzekeringen. De indicaties voor de rubrieken 'verzekerd WAO/IVA/WGA', 'verzekerd WW' en 'verzekerd ZW' moeten met 'Ja' worden ingevuld. Voor de code invloed verzekeringsplicht betekent dit dat invulling van code A of B niet is toegestaan. Vertaling naar de pensioenaangifte voor een echtgenoot en familieleden van een DGA:

1. Een echtgenoot en overige familieleden van een DGA moet u opnemen in de pensioenaangifte.
2. Zet de regelinggegevens in de aangifte aan.
3. Voeg een duidelijke functieomschrijving toe.
4. Gebruik de juiste code: code soort inkomstenverhouding = 15.

M.b.t. invulling van de UPA-tijdvakken voor de bestuurder/directeur

U geeft over de tijdvakken waarin de bestuurder/directeur **niet** aangemeld moet worden aan, m.b.t.:

- "Regelinggegevens" : deze zet u uit
- "Inkomstenperiode"
 - Code soort inkomstenverhouding/inkomenscode (SrtIV) : deze vult u met 17 (= Loon of salaris directeur-groootaandeelhouder van een nv/bv, niet verzekerd voor de werknemersverzekeringen)

U geeft over de tijdvakken waarin de bestuurder/directeur

WEL aangemeld moet worden aan, m.b.t.:

- "Regelinggegevens" : deze zet u aan
 - Regelingkenmerk : deze vult u in met UO536-1001 en UO536-1002
- "Inkomstenperiode"
 - Code soort inkomstenverhouding/inkomenscode (SrtIV) : deze vult u met 15 (= Loon of salaris niet onder te brengen onder 11, 13 of 17)
- NB: Ook adviseren wij u, als functieomschrijving, "bestuurder/directeur" aan te geven. Dit kan uiteraard alleen, wanneer dit mogelijk is binnen uw salarisssoftwarepakket.

Wachtgelders

Hoe gaat u om met "wachtgelders"?

U dient als organisatie goed te controleren dat voor betalingen die niet pensioengevend zijn, zoals wachtgeld, maar ook aanvullingen WW, WIA en bijvoorbeeld leden van de RvT (onkostenvergoedingen), de regeling gegevens pensioen (inhouding pensioenpremie) uitstaan.

Organisaties zullen dit bij vakantiewerkers die voldoen aan de criteria van niet deelnemen in de PFZW-regeling en stagiaires vaak wel doen, maar zien de andere groepen over het hoofd.

M.b.t. invulling van de UPA-tijdvakken

U geeft over de tijdvakken waarin er sprake is van een “wachtgelder” aan, m.b.t.:

- “Regelinggegevens” : deze zet u uit
- NB: Ook adviseren wij u, als functieomschrijving, “wachtgelder” aan te geven.
Dit kan uiteraard alleen, wanneer dit mogelijk is binnen uw salarisssoftwarepakket.
De 30% regeling (= de vergoeding voor extraterritoriale kosten)

Hoe gaat u om met de “30% regeling”?

Er is sprake van de 30% regeling, wanneer u één van uw medewerkers een vrije vergoeding ter dekking van extraterritoriale kosten geeft. De hoofdregel is dat deze vergoeding niet pensioengevend is. Alleen als de 30% regeling onderdeel uitmaakt van een cafetaria- of meerkeuzesysteem, dan is het wel pensioengevend.

M.b.t. invulling van de UPA-tijdvakken

1.2.4 Voorbeeld situatie 4

Uitgangspunten:

- Regelingloon per 1 januari bedraagt : € 80.000,00
- Vrije vergoeding ter dekking van extraterritoriale kosten : € 20.000,00
 - De vrije vergoeding is géén onderdeel van een cafetaria- of meerkeuzesysteem

U geeft over de tijdvakken waarin sprake is van “extraterritoriale kosten” aan, m.b.t.:

- “Regelinggegevens”
 - Regelingloon : € 80.000,00

De vrije vergoeding, groot € 20.000,00, is géén in te vullen onderdeel binnen de aan te leveren **pensioenaangifte**.

1.2.5 Voorbeeld situatie 5

Uitgangspunten:

- Regelingloon per 1 januari bedraagt : € 70.000,00
- Vrije vergoeding ter dekking van extraterritoriale kosten : € 15.000,00
 - De vrije vergoeding is wél onderdeel van een cafetaria- of meerkeuzesysteem

U geeft over de tijdvakken waarin sprake is van “extraterritoriale kosten” aan, m.b.t.:

- “Regelinggegevens”
 - Regelingloon = {€ 70.000,00 + € 15.000,00} : € 85.000,00

Werknemergegevens

Het begrip Onregelmatigheidstoeslag (ORT)

ORT is een toeslag op het uurloon van een deelnemer voor het verrichten van onregelmatige diensten.

Deze diensten verricht de deelnemer buiten de normale uren om. Om welke uren het precies gaat is vastgelegd in de cao.

Bij de ORT hoort ook:

- Ziekengeld ORT;
- afbouw ORT;
- de extra geldelijke toeslag in verband met overwerk à 25, 50, 75 of 100%;
- bedragen die vergelijkbaar zijn met de ORT;
- omzetprovisie;
- bonus niet ziek;
- (nabetaling) ORT over vakantiedagen. Deze ORT wordt geregistreerd in het jaar van uitbetaling (kasstelsel).

Bij een vaste maandelijkse vergoeding moet de omzetprovisie worden opgenomen in het regelingloon en eventuele afrekeningen moeten als ORT worden doorgegeven. Let op: bij parttimers moet de omzetprovisie omgerekend worden naar een voltijdbedrag.

Voor PFZW moet provisie niet apart worden opgenomen in het veld bedrag "provisie verloonde tijdvak". PFZW verwacht provisie als onderdeel van de ORT en niet apart.

De afronding van de ORT

De ORT wordt met 2 cijfers achter de komma aangeleverd.

Voorbeelden:

Bedrag ORT	U levert binnen de pensioenaangifte aan
€ 125,534	€ 125,53
€ 125,536	€ 125,54
€ 125,550	€ 125,55
€ 125,555	€ 125,56

Negatieve ORT

De ORT mag op tijdvakniveau negatieve waardes bevatten, maar gedurende de periode van deelname in een jaar mag het cumulatief nooit negatief zijn!

Voorkom een cumulatief negatieve ORT gedurende de periode van deelname in een jaar door te veel betaalde ORT te corrigeren in de periode waar dit betrekking op heeft.

Specificaties ORT

Voor de specificaties met betrekking tot de ORT, verwijzen wij u naar de omschrijving binnen de Productbeschrijving UPA.

De Productbeschrijving UPA is terug te vinden op de site van de Pensioenfederatie onder UPA, zie hoofdstuk **Handleidingen en verwijzingen**.

Inkomstenperiode

Code invloed verzekeringsplicht (CdInvlVpl)

- Is een verplicht veld in de loonaangifte;
- is niet verplicht in de UPA-aangifte, alleen voor de pensioenregeling van PFZW dient u Code invloed verzekeringsplicht wel verplicht aan te leveren.
- Is een aanvullend gegeven dat van belang is voor de juiste uitvoering van de pensioenregeling van PFZW;
- is nodig om oproepkrachten te herkennen.

Er zijn twee categorieën oproepkrachten en die zijn op onderstaande manieren te herkennen.

De Code invloed verzekeringsplicht in het pensioenbericht is gevuld met de code 'D' of 'E':

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

U meldt de oproepkracht aan per de datum indiensttreding.

Voorbeeld situatie: oproepkracht

- 1 maart in dienst, eerste werkdag 1 mei;
- u geeft als datum in dienst aan ons door: 1 maart;
- u geeft bij de aanmelding de contracturen per week (AantUCntrWk) 0,00 uren of een parttime percentage (PtPerc) van 0,00 op;
- u geeft in het veld Code invloed verzekeringsplicht (CdInvlVpl) de waarde D of E aan.

Als een oproepkracht niet heeft gewerkt in een tijdvak

Heeft u een dienstverband van een oproepkracht die niet heeft gewerkt in een tijdvak?

Ook dan levert u een pensioenaangifte, een zogenaamde 0-aangifte, met productkenmerken aan, met een gevuld regelingloon en met een gevuld bruto uurloon.

Bruto uurloon

Voor de berekening van het bruto uurloon wordt uitgegaan van het tijdvak- of periodesalaris op voltijd basis en dit wordt gedeeld door:

- 156,00 uur bij een werkweek van 36 uur op voltijdbasis
- 164,67 uur bij een werkweek van 38 uur op voltijdbasis
- 173,33 uur bij een werkweek van 40 uur op voltijdbasis

Contracturen per week (AantUCntrWk)

Contracturen per week of het parttime percentage bij vaste krachten

Periodiek geeft u bij de UPA-standen, de contracturen per week (AantUCntrWk) of het parttime percentage (PtPerc) door, die organisatie en medewerker met elkaar hebben afgesproken. Deze is meestal vastgelegd in de arbeidsovereenkomst. Als de medewerker voor een ander overeengekomen aantal contracturen per week of parttime percentage gaat werken, dan geeft u deze wijziging door.

M.b.t. invulling van de UPA-tijdvakken

U vult veld contracturen per week, als veld parttime percentage niet gevuld is.

Als veld contracturen per week gevuld is, dan moet veld parttime percentage leeg zijn.

Parttime percentage (PtPerc)

Het parttime percentage wordt afgerond op twee cijfers achter de komma.

Het derde cijfer achter de komma is bepalend voor de afronding: t/m 4 naar beneden, 5 t/m 9 naar boven.

M.b.t. invulling van de UPA-tijdvakken

U vult veld parttime percentage, als veld contracturen per week niet gevuld is.

Als veld parttime percentage gevuld is, dan moet veld contracturen per week leeg zijn.

Het parttime percentage (voorlopige deeltijdfactor) berekent u door:

{De afgesproken contracturen per week te delen door de normaal geldende cao-contracturen per week (normuren)} * 100.

De berekening van normaal geldende contracturen per week gaat uit van 52 weken per jaar.

Bijvoorbeeld

- | | |
|--|--|
| • Normaal geldende contracturen per week | : $1872 / 52 = 36$ uur |
| • Afgesproken contracturen per week | : 36 uur |
| • Als parttime percentage doorgeven | : $(36 \text{ uur} / 36 \text{ uur}) * 100 = 100,00$ |
| • Normaal geldende contracturen per week | : $1872 / 52 = 36$ uur |
| • Afgesproken contracturen per week | : 9 uur |
| • Als parttime percentage doorgeven | : $(9 \text{ uur} / 36 \text{ uur}) * 100 = 25,00$ |
| • Normaal geldende contracturen per week | : $1976 / 52 = 38$ uur |
| • Afgesproken contracturen per week | : 7 uur |
| • Als parttime percentage doorgeven | : $(7 \text{ uur} / 38 \text{ uur}) * 100 = 18,42$ |
| • Normaal geldende contracturen per week | : $1976 / 52 = 38$ uur |
| • Afgesproken contracturen per week | : 17 uur |
| • Als parttime percentage doorgeven | : $(17 \text{ uur} / 38 \text{ uur}) * 100 = 44,74$ |

Zie verder ook

Uren voor regeling (AantVerlUPens)".

Code incidentele inkomstenvermindering (CdInclnkVerm)

Code incidentele inkomstenvermindering:

- Is een verplicht veld in de loonaangifte;
- is niet verplicht in de UPA-aangifte, alleen voor de pensioenregeling van PFZW dient u Code incidentele inkomstenvermindering **wel** verplicht aan te leveren.

Code incidenteel inkomstenvermindering:

- Is een aanvullend gegeven dat van belang is voor de juiste uitvoering van de pensioenregeling van PFZW;
- geeft aan of het loon bij ziekte of onbetaald verlof lager is dan het overeengekomen loon:
 - waarde O = Onbetaald verlof en waarde Z = Ziekte

Code verbijzondering inkomstenverhouding (CdVerblkv)

De prioritering van Code verbijzondering inkomstenverhouding is:

Code verbijzondering inkomstenverhouding
BBL Beroep begeleidende leerweg
FLO Functioneel leeftijdsontslag
RIA Re-integratie
SUP Suppletie
ULK Vakantieregeling BRD Urlaubs- und lohnausgleichskasse
WGP Politieke functie
WIA Arbeidsongeschikt, geen bijzonderheden
WVA Werkzaam op Aruba of Nederlandse Antillen
WVN Functie bij EG, NAVO of VN
WVO Ombudsman

Waarbij BBL de hoogste prioritering heeft.

Voor de rest is de volgorde willekeurig.

BBL

Voor PFZW moet de code BBL **direct** worden gebruikt als de betrokken medewerker in dienst treedt bij een erkend leerbedrijf dat bij PFZW is aangesloten. Er is vanaf de eerste dag sprake van een arbeidsovereenkomst en deelnemingsplicht in de pensioenregeling van PFZW.

PFZW gebruikt de code BBL voor controle doeleinden. Het komt nogal eens voor dat een BBL-leerling als stagiaire wordt behandeld en niet wordt aangemeld bij PFZW. Dit is onjuist.

WGP en ULK

Voor PFZW zijn de volgende codes niet van toepassing:

- ULK of
- WGP

Jaar Uren systematiek (JUS)

In steeds meer cao's komt de jaar uren systematiek voor. Dit betekent dat in een aantal cao's wordt gerekend met bijvoorbeeld 1872 of 1878 uur op jaarbasis. Voor de UPA zijn dit soort voorbeeld uren niet meer van toepassing.

Voor de UPA zijn de "normaal geldende contracturen per week" en de "afgesproken werktijd per week" van toepassing. Voor verdere uitleg, verwijzen wij u naar hoofdstuk **Premieberekening**.

Invloed op het uurloon

Deze wijziging kan invloed hebben op de berekening van het uurloon. In sommige gevallen heeft dit gevolgen voor het uurloon van de oproepkracht, bij extra uren van een parttimer, bij ORT-uren of bij overwerkuren. Dit is per cao verschillend. Raadpleeg de cao voor de consequenties.

Invloed op het regelingloon

Voor de berekening van het regelingloon wordt altijd uitgegaan van het tijdvak- of periodesalaris op voltijd basis. Dit voorkomt verschillen in het regelingloon tussen een oproepkracht, parttimer of fulltimer.

Verlof

Code soort verlof (CdSrtVerl)

Voor de specificaties met betrekking tot verlof, verwijzen wij u naar de omschrijving binnen de Productbeschrijving UPA.

De Productbeschrijving UPA is terug te vinden op de site van de Pensioenfederatie onder UPA, zie hoofdstuk **Handleidingen en verwijzingen**.

Uren verlof (Urenverl):

- Is geen verplicht veld in de loonaangifte;
- is geen verplicht veld in de UPA-aangifte, alleen voor de pensioenregeling van PFZW dient u Uren verlof wel verplicht aan te leveren.

Uren verlof:

- Is een aanvullend gegeven dat van belang is voor de juiste uitvoering van de pensioenregeling van PFZW;
- is het aantal uren verlof waarmee rekening is gehouden bij de berekeningen.

Percentage verlof (PercVerl):

- Is geen verplicht veld in de loonaangifte;
- is geen verplicht veld in de UPA-aangifte, maar voor de pensioenregeling van PFZW dient u Percentage verlof wel verplicht aan te leveren.

Percentage verlof:

- Is een aanvullend gegeven dat van belang is voor de juiste uitvoering van de pensioenregeling van PFZW;
- is het percentage dat een medewerker verlof heeft ten opzichte van het overeengekomen aantal contracturen.

Onbetaald verlof of ouderschapsverlof

Gaat een medewerker (gedeeltelijk) met onbetaald verlof of ouderschapsverlof, dan moet u die wijziging in uren aan ons doorgeven. Over onbetaald verlof of ouderschapsverlof kunt u meer lezen op www.pfzw.nl.

Dit betekent voor de aanlevering, dat de volgende velden gevuld behoren te worden:

- Gegevensnaam "uren voor regeling"
 - Identificatie: AantVerlUPens (het verzoek tot wijziging naar AantVerlUReg is uitgezet)
- En gegevensnaam "Code soort verlof"
 - Identificatie: CdSrtVerl
 - Onderbouwing informatiebehoefte:
 - » Waardebereik:
 - OBD = Onbetaald verlof (zie voor overige waarden de productbeschrijving UPA, zie hoofdstuk **Handleidingen en verwijzingen**)
- En gegevensnaam "Code Incidentele Inkomstenvermindering"
 - Identificatie: CdIncInkVerm
 - Onderbouwing informatiebehoefte:
 - » Waardebereik:
 - O = Onbetaald verlof

- En gegevensnaam "Uren verlof"
 - Identificatie: UrenVerl
 - Conditie: [p0131] Uren verlof moet leeg zijn als Percentage verlof gevuld is.
Verificatie via XSD: Geen specifieke foutcode.
- Of gegevensnaam "Percentage verlof"
 - Identificatie: PercVerl
 - Conditie: [p0133] Percentage verlof moet leeg zijn als uren verlof gevuld is.
Verificatie via XSD: Geen specifieke foutcode.

Let op!

De invulling van de volgende velden blijven ongewijzigd:

- Gegevensnaam "Contracturen per week"
 - Identificatie: AantUCntrWk
- Gegevensnaam "Parttime percentage"
 - Identificatie: PtPerc

Uren voor regeling is:

Het aantal uren dat aan de medewerker voor de inkomstenverhouding in het aangiftetijdvak is verloond. Het betreft hier alleen de uren die meetellen voor de vaststelling van de pensioen- en/of premiegrondslag.

In enkele cao's heeft de medewerker recht op (gedeeltelijke) doorbetaling van de uren tijdens onbetaald verlof of ouderschapsverlof.

De uren voor regeling worden dan gebaseerd op:

- $21/36 * 156$ = 91,00 uren
- In plaats van $20/36 * 156$ = 86,67 uren

De 21 uur is als volgt berekend:

- 20 werkzame uren + 25% van 4 uur ouderschapsverlof = 20 + 1
= 21

Bescherming bij verlof en werkloosheid (BVW)

Tijdens onbetaald verlof en ouderschapsverlof kunnen uw medewerkers recht hebben op bescherming bij verlof en werkloosheid (BVW). Dat betekent dat zij in deze situaties recht blijven houden op arbeidsongeschiktheidspensioen, als zij arbeidsongeschikt worden. Mochten zij komen te overlijden, dan blijven partner en kinderen in aanmerking komen voor partner- en wezenpensioen. Bij recht op BVW geldt een premiekorting bij vrijwillige voortzetting, omdat uw medewerker al gratis is verzekerd tegen het risico van arbeidsongeschiktheid of overlijden. Uw medewerker kan dit aanvragen via het formulier 'Melding bescherming bij verlof en werkloosheid'. Uw medewerker vindt dit formulier op www.pfzw.nl/formulieren.

Informatie over de (vrijwillige) voortzetting van de pensioenopbouw vindt u op www.pfzw.nl/vrijwilligevoortzetting

Aanvullend geboorteverlof

Met ingang van 1 juli 2020 hebben partners van pas bevallen vrouwen recht op aanvullend geboorteverlof. Deze partners hebben recht op maximaal 5 weken aanvullend geboorteverlof naast het standaard geboorteverlof van 5 dagen. Het aanvullend geboorteverlof is een vorm van onbetaald verlof zonder behoud van loon. De pensioenopbouw stopt dan tijdelijk. Voor de (gratis) risicodekking bij verlof en werkloosheid (BVW) of voor vrijwillige voortzetting van de pensioenopbouw moet een aanvraag bij PFZW worden ingediend.

Tijdens het aanvullend geboorteverlof heeft de werknemer recht op een WAZO-uitkering van 70% van het loon, met als maximum 70% van het maximum dagloon. Bij het aanvullend geboorteverlof zijn dan de volgende situaties voor de registratie en pensioenopbouw te onderscheiden:

Geen loonbetaling en geen pensioenopbouw

Op grond van een cao of andere (individuele) arbeidsvoorwaardenregeling is er geen verplichting tot doorbetaling van pensioenpremie voor de werknemer. De werkgever stelt gedurende het aanvullend geboorteverlof het aantal uren voor regeling op "0". Op verzoek kan de deelnemer BVW aanvragen dan wel de pensioenopbouw vrijwillig voortzetten.

Geen loonbetaling en wel pensioenopbouw

Op grond van een cao of andere (individuele) arbeidsvoorwaardenregeling is er wel een verplichting tot doorbetaling van de pensioenpremie voor de werknemer. De werkgever betaalt geen loon, maar geeft wel de gebruikelijke gegevens zoals het regelingloon en de uren voor regeling door om de pensioenopbouw via PFZW te continueren.

Aanvulling loonbetaling en wel pensioenopbouw

Op grond van een cao of andere (individuele) arbeidsvoorwaardenregeling is afgesproken dat de werkgever de WAZO-uitkering aanvult tot 100% van het loon én dat de pensioenopbouw van de werknemer volledig doorloopt. De uitbetaling van het loon tijdens het aanvullend geboorteverlof, de pensioenpremie en de pensioenopbouw blijft dan ongewijzigd. **Geen pensioenopbouw over WAZO uitkering en wel over aanvulling op deze uitkering**

Op grond van een cao of andere (individuele) arbeidsvoorwaardenregeling is afgesproken dat de werkgever de WAZO-uitkering aanvult tot 100% (of een ander percentage) van het loon én dat de pensioenopbouw niet over deze uitkering van 70% doorloopt. In dit geval is er altijd sprake van pensioenopbouw over deze aanvulling op de WAZO uitkering. In een cao of andere (individuele) arbeidsvoorwaardenregeling kunnen ook afspraken zijn gemaakt over een gedeeltelijke loonaanvulling en/of pensioenopbouw tijdens het aanvullend geboorteverlof. De werkgever geeft in dat geval de uren voor regeling aan PFZW door.

Betaald ouderschapsverlof

De regeling voor ouderschapsverlof wordt vanaf augustus 2022 uitgebreid. Bij het betaald ouderschapsverlof is er net als bij geboorteverlof (adoptie- en pleegzorgverlof) tijdelijk recht op een WAZO-uitkering van het UWV. Deze uitkering is net als bij aanvullend geboorteverlof (adoptie- en pleegzorgverlof) niet pensioengevend.

De werkgever heeft geen wettelijke loonbetalingsverplichting tijdens het betaald ouderschapsverlof. Bij het betaald ouderschapsverlof zijn de volgende situaties voor de registratie en pensioenopbouw te onderscheiden:

Geen loonbetaling en wel pensioenopbouw

Op grond van een cao of een andere (individuele) arbeidsvoorwaardenregeling is er wel een verplichting tot doorbetaling van de pensioenpremie door de werkgever. Dat kan voor het verlofdeel via de werkgever of door vrijwillige voortzetting via PFZW worden geregeld. Als de pensioenopbouw via de werkgever loopt, betaalt deze geen loon maar geeft wel de gebruikelijke gegevens zoals het ongewijzigde regelingloon en de gewijzigde uren voor regeling door om de pensioenopbouw via PFZW te continueren.

Aanvulling loonbetaling en wel pensioenopbouw

Op grond van een cao of een andere (individuele) arbeids-voorwaardenregeling is afgesproken dat de werkgever de WAZO-uitkering aanvult tot 100% van het loon én dat de pensioenopbouw van de werknemer volledig doorloopt. Dat kan via de werkgever worden geregeld. De uitbetaling van het loon tijdens het betaald ouderschapsverlof blijft dan ongewijzigd, net als de pensioenpremie en de pensioenopbouw.

Geen pensioenopbouw over WAZO uitkering en wel over aanvulling op deze uitkering

Op grond van een cao of andere (individuele) arbeidsvoorwaardenregeling is afgesproken dat de werkgever de WAZO-uitkering aanvult tot 100% (of een ander percentage) van het loon én dat de pensioenopbouw niet over deze uitkering van 70% doorloopt. In dit geval is er altijd sprake van pensioenopbouw over deze aanvulling op de WAZO uitkering.

In een cao of andere (individuele) arbeidsvoorwaardenregeling kunnen ook afspraken zijn gemaakt over een gedeeltelijke loonaanvulling en/of pensioenopbouw tijdens het betaald ouderschapsverlof. De werkgever geeft in dat geval de uren voor regeling aan PFZW door. Voor het verschil in uren op basis van de deeltijdfactor van een gedeeltelijke loonaanvulling én het aantal uren direct voorafgaande aan het ouderschapsverlof, is vrijwillige voortzetting van de pensioenopbouw bij PFZW mogelijk.

Voorbeeld

Een medewerker werkt 36,00 uur per week en 156,00 uur per maand. De hele maand heeft de medewerker aanvullend geboorteverlof of betaald ouderschapsverlof.

1. De medewerker bouwt geen pensioen op

De medewerker krijgt alleen een uitkering en de werkgever betaalt geen pensioenpremie. De medewerker bouwt geen pensioen op. De werkgever geeft 0,00 uren voor regeling door via de pensioenaangifte.

2. De medewerker bouwt wel pensioen op in de volgende twee gevallen:

Pensioen met een uitkering: De werkgever betaalt pensioenpremie over 70% van de normale werktijd. 70% van 156,00 uur = 109,20 uren voor regeling. Dit geeft de werkgever door via de pensioenaangifte en zorgt voor pensioenopbouw.

Volledige pensioenopbouw: Betaalt de werkgever het salaris volledig door? Dan geeft de werkgever 156,00 uren voor regeling door via de pensioenaangifte.

3. Geeft de werkgever een aanvulling van 30% op de UWV-uitkering?

Dan wordt dit gezien als salaris. De medewerker bouwt over die uren altijd pensioen op. Bijvoorbeeld: 30% van 156,00 uren voor regeling is 46,80 uren voor regeling via de pensioenaangifte.

Korting pensioenpremie

Als de pensioenopbouw tijdens de periode van verlof door middel van vrijwillige voortzetting via PFZW verloopt, is er recht op een korting op de pensioenpremie. Tijdens de periode van vrijwillige voortzetting is er dan recht op (gratis) risicodekking en is de pensioenpremie lager. Als tijdens verlof de voortzetting van de pensioenopbouw via de werkgever verloopt, is de korting op de pensioenpremie niet van toepassing

UPA bij aanvullend geboorteverlof en betaald ouderschapsverlof

In het overzicht [“Aanleveren volgens de UPA bij bijzondere situaties”](#) is aangegeven op welke wijze de gegevens via het UPA bericht aangeleverd moeten worden.

- Gegevensnaam “Code Incidentele Inkomstenvermindering”
- Identificatie: CdInclnkVerm
- Onderbouwing informatiebehoefte:
- Waardebereik: K = Kindverlof

Saldo correcties regelingen

Saldo premie voor regeling (SaldoPremieReg)

Voor het berekenen van het saldo moet dit te maken hebben met een correctie of intrekking op de inkomstenverhouding (nominatief) óf de berekening moet te maken hebben met een wijziging van bedragen van een collectieve regeling.

Specificaties SaldoPremieReg

Voor de specificaties met betrekking tot SaldoPremieReg, verwijzen wij u naar de omschrijving binnen de Productbeschrijving UPA.

De Productbeschrijving UPA is terug te vinden op de site van de Pensioenfederatie onder UPA, zie hoofdstuk **Handleidingen en verwijzingen**.

Aan- en afmelden

Uit de periodieke aanlevering van **de pensioenaangifte** herleidt PFZW een aanmelding of een afmelding.

Aanmelden

Voor iedere medewerker die voldoet aan de criteria van deelname in de PFZW-regeling, dient u de PFZW regelinggegevens aan te zetten. Let op: de aangesloten werkgever meldt de werknemer zo snel mogelijk aan als deelnemer bij het pensioenfonds PFZW, uiterlijk per ultimo van de volgende maand.

Aantal weken per boekjaar bij 4-weken verloning

In cao's met een 4-weken verloning heeft het boekjaar om administratieve redenen 53 weken in plaats van de gebruikelijke 52 weken.

Voor het regelingloon heeft dat geen consequenties. U berekent dit regelingloon op de gebruikelijke wijze:

13 keer het 4-wekensalaris plus vakantietoeslag en eventuele eindejaarsuitkering (percentage voorgaande jaar), mits de eindejaarsuitkering een structureel karakter heeft, plus de werkgeversbijdrage levensloop.

Bij fulltimers verandert er niets: fulltime blijft fulltime.

Ook bij vaste parttimers die geen extra uren maken, verandert er niets.

Het feit dat het boekjaar een week meer telt, kan wel een geringe invloed hebben op de uren voor regeling van medewerkers zonder vast arbeidspatroon.

Wij gaan er hierbij van uit dat u de 53 weken van het boekjaar ook in het 'loon loonheffing en sociale verzekering van het boekjaar' meeneemt. Fiscaal sluit u in dat geval het boekjaar af per januari van het volgende boekjaar. Het nieuwe regelingloon moet per 1 januari van het nieuwe boekjaar doorgegeven worden.

Als de organisatie de 53e week tot het fiscale boekjaar rekent, dan tellen de uren mee bij het bepalen van uren voor regeling van dat jaar.

Buitenlands adres en landcode

Voor medewerkers met een woonadres in het buitenland, plaatst u in de aanmelding ook de bijbehorende landcode. Deze landcodes zijn volgens de landentabel van de Basisadministratie Persoonsgegevens en Reisdocumenten vastgesteld.

Afmelden

Er zijn verschillende redenen om iemand af te melden. Zie hiervoor **de productbeschrijving UPA** via het hoofdstuk **Handleidingen en verwijzingen**.

De aangesloten werkgever meldt de werknemer zo snel mogelijk af als deelnemer bij het pensioenfonds PFZW, uiterlijk per ultimo van de volgende maand.

Correcties, nabetalingen of wijzigingen op al doorgegeven gegevens moeten leiden tot een correctie pensioenaangifte voor de medewerker.

Een deelnemer gaat met pensioen

Gaat een deelnemer met pensioen?

Lever dan voor die deelnemer **de pensioenaangifte** op de volgende wijze aan.

De verplichte opbouw eindigt vanaf 2014 op het moment dat uw medewerker de AOW-leeftijd bereikt:

- Bij volledig met pensioen: afmelden op de laatste dag voor aanvangsdatum AOW

Voorbeeld: AOW vanaf 31-07-2017

U geeft in het UPA-tijdvak aan

- Datum einde inkomstenverhouding (DatEind) = 30-07-2017
- Bij gedeeltelijk met pensioen VOOR het bereiken van de AOW-datum: pas het lopende dienstverband aan en zet deze voort voor het aantal uren dat de deelnemer nog werkzaam is.

1.3 Een deelnemer overlijdt

Datum 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 pensioenopbouw.

Inkomstenverhouding (IKV)

Binnen dit hoofdstuk worden een aantal vragen beantwoord over het onderwerp IKV.

Wat is een IKV?

Het begrip “inkomstenverhouding” omvat de verschillende soorten dienstbetrekking.

Onder de IKV vallen ook de fictieve dienstbetrekking en de vroegere dienstbetrekkingen. Maar ook andere inkomstenrelaties waarbij u loonheffingen moet inhouden, vallen hieronder, zoals de relatie met sommige artiesten en beroepssporters.

De IKV is gekoppeld aan uw loonheffingsnummer (= LhNr).

De dienstbetrekking is niet gekoppeld aan uw LhNr.

Let op!

Een IKV wordt in **de pensioenaangifte** geïdentificeerd door de combinatie van Burgerservicenummer (= BSN) en nummer IKV. Deze moet uniek zijn binnen het tijdvak (volledige aangifte, aanvullende aangifte of tijdvakcorrectie).

Als het BSN (nog) onbekend is, dan wordt de IKV geïdentificeerd door de combinatie van personeelsnummer en nummer IKV. Ook deze combinatie moet uniek zijn binnen het tijdvak (volledige aangifte, aanvullende aangifte of tijdvakcorrectie).

Wanneer begint en eindigt een IKV?

- Een IKV begint als een dienstbetrekking ontstaat.
- Een IKV 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 IKV en ontstaat een nieuwe IKV.

Wat is het IKV-nummer?

In salarissoftwarepakketten komt u de rubriek 'Nummer inkomstenverhouding' tegen. Deze rubriek wordt ook wel 'Nummer dienstbetrekking' genoemd.

Eenmaal gekozen, altijd gekozen

Heeft u voor een IKV eenmaal een bepaald nummer gekozen? Gebruik dat nummer dan in alle volgende **pensioenaangiftes** en voor die IKV. Dit geldt ook als u overstapt op een ander salarissoftwarepakket. Zorg er in dit geval voor dat het gebruikte IKV-nummer altijd raadpleegbaar is in uw administratie. Vraag uw SoftWareOntwikkelaar (= SWO) hoe u de IKV-nummers kunt kopiëren uit het oude salarissoftwarepakket.

Unieke combinatie BSN en IKV-nummer

Voor iedere IKV gebruikt u in uw pensioenaangifte of het UPA-correctie bestand een unieke combinatie van BSN en IKV-nummer. Deze combinatie mag maar één keer voorkomen in uw pensioenaangifte of UPA-correctie bestand.

Bij pensioenaangiftes of UPA-correctie bestanden komen soms dezelfde combinaties voor van BSN en IKV-nummer. Dan worden (gecorrigeerde) gegevens voor de IKV aangeleverd en tegelijkertijd wordt

dezelfde IKV ingetrokken. Het is dan niet duidelijk of de IKV moet worden ingetrokken of dat nieuwe gegevens worden aangeleverd. Omdat het meestal niet de bedoeling is om de IKV in te trekken, wordt in zo'n geval intrekking genegeerd.

Intrekken eerdere IKV

Een eerdere IKV kan wel worden ingetrokken via een aanvullende pensioenaangifte als de aangiftetermijn nog niet voorbij is, of anders met een correctie bij de pensioenaangifte van het volgende of daaropvolgende tijdvak.

Gedurende zeven jaar geen hergebruik mogelijk

U mag een gebruikt IKV-nummer bij hetzelfde LhNr niet hergebruiken voor een nieuwe IKV van dezelfde medewerker binnen zeven jaar na afloop van het jaar waarin de dienstbetrekking is beëindigd.

Omgaan met een medewerker met meerdere IKV-nummers

Bij meerdere IKV-nummers van één persoon bij één organisatie moet per IKV een onderscheidend IKV-nummer gebruikt worden.

Dit is bijvoorbeeld het geval als een medewerker van u een pensioenuitkering krijgt (loon uit vroegere dienstbetrekking) en daarnaast nog één dag per week bij u blijft werken (loon uit tegenwoordige dienstbetrekking).

Als een medewerker tegelijkertijd meer dan één IKV met u heeft, neem deze dan voor iedere IKV binnen **de pensioenaangifte** onder een ander IKV-nummer op.

Wanneer mag u hetzelfde IKV-nummer blijven gebruiken?

Als de inhoudingsplichtige een nabetaling doet voor een IKV nadat deze is beëindigd, dan mag geen nieuw IKV-nummer worden aangeleverd. Hiervoor geldt dat het oorspronkelijke IKV-nummer moet worden gebruikt.

Er is geen nieuwe IKV zolang uw medewerker hetzelfde werk blijft doen en de verzekeringspositie niet verandert.

U blijft bijvoorbeeld het bestaande nummer IKV gebruiken als:

- U een tijdelijk arbeidscontract omzet in een vast arbeidscontract;
- u een oproepcontract omzet in een tijdelijk of vast arbeidscontract;
- u een nul-urencontract omzet in een tijdelijk of vast arbeidscontract;
- de proeftijd verstrijkt;
- de fase flex en zekerheid verandert (uitzendbranche);
- u tegelijk met het loon ook een WAO- of WIA-uitkering gaat uitbetalen (als eigenrisicodragers of als u de uitkeringen van UWV doorbetaalt). U mag voor de uitkering die u namens UWV doorbetaalt, ook een ander nummer inkomstenverhouding gebruiken.
- de functie van de **medewerker** verandert of de arbeidsvoorwaarden veranderen;
- uw **medewerker** op 1 januari nog geen 61 jaar is, hij levensloopverlof opneemt en hij in deeltijd bij u blijft werken;
- u een ex-medewerker een nabetaling met de loon-in-systematiek doet. U geeft de nabetalingen aan in de aangifte over het aangiftetijdvak waarin u de nabetaling doet. U gebruikt dan hetzelfde nummer IKV en dezelfde begin – en einddatum die u in uw eerdere aangifte gebruikte.

Let op!

Als bijvoorbeeld 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 IKV en dat u het oude IKV-nummer moet blijven gebruiken.

Omgaan met een medewerker die niet deelnameplichtig is

De gegevens moeten, net als voor de wel deelnameplichtige medewerkers, per tijdvak worden aangeleverd. Mogelijk voldoet deze medewerker op termijn wel aan de criteria om als deelnemer aangemerkt te worden. Verder kan PFZW beoordelen of deze medewerker terecht niet is aangemerkt als deelnemer. Dit om eventuele claims in de toekomst te voorkomen.

Omgaan met een deelnemer die opnieuw in dienst treedt

Komt een deelnemer opnieuw in dienst? Gebruik dan een nieuw IKV-nummer.

Omgaan met het IKV-nummer, bij overstappen naar een ander salarissoftwarepakket

Voor details of meer informatie, wanneer u op een gegeven moment besluit om over te stappen naar een ander salarissoftwarepakket en hoe dan om te gaan met het IKV-nummer, zie het hoofdstuk

Handleidingen en verwijzingen.

Omgaan met het IKV-nummer, bij overstappen naar een ander AK

Voor details of meer informatie, wanneer u als organisatie op een gegeven moment besluit om over te stappen naar een ander AK, en hoe dan om te gaan met het IKV-nummer, zie het hoofdstuk

Handleidingen en verwijzingen.

Specificaties Nummer inkomstenverhouding (NumIV)

Voor de specificaties met betrekking tot NumIV, verwijzen wij u naar de omschrijving binnen de Productbeschrijving UPA.

De Productbeschrijving UPA is terug te vinden op de site van de Pensioenfederatie onder UPA, zie hoofdstuk **Handleidingen en verwijzingen.**

Loonheffingennummer (LhNr)

Als een organisatie nieuw wordt opgericht, dan ontvangt deze van de Belastingdienst een fiscaal nummer (loonheffingennummer). Van PFZW ontvangt de organisatie een relatienummer aansluiting (organisatienummer). De combinatie van beide is nodig om pensioenaangifte te doen.

Uitzonderingssituatie: de medewerkers vallen onder twee verschillende regelingen
Het kan voorkomen dat u als organisatie 1 organisatienummer heeft, maar uw medewerkers onder 2 verschillende regelingen vallen: bijvoorbeeld de regeling van PFZW en van Horeca. Voor het aanleveren van het UPA-bestand, is het afhankelijk van uw salarisssoftwarepakket of dit wel of niet mogelijk is.

Organisatie heeft op een gegeven moment geen verloond personeel meer

Als u als organisatie verwacht voor langere tijd geen personeel te verlonen, neem dan contact op met PFZW. Alleen dan hoeft u geen "nihil" aangifte te doen en ontvangt u hier ook geen rappel over. Gaat u na een bepaalde periode weer personeel verlonen? Meld dit dan bij PFZW.

Naast PFZW nog een ander pensioenfonds van toepassing?

PFZW vraagt alleen gegevens op, als het LhNr aansluit bij een gekoppeld organisatienummer PFZW.

Alleen voor LhNrs met een gekoppeld organisatienummer PFZW, mag PFZW alle gegevens ontvangen.

Hierdoor zorgt PFZW ervoor dat zij niet onnodig vertrouwelijke gegevens uit de administratie halen, waar zij geen toestemming/ machtiging voor hebben.

Organisatiewijziging

Organisatiewijziging

Er is sprake van een organisatiewijziging, wanneer we spreken over een:

- Fusie;
- overname;
- decentralisatie of afsplitsing;
- beëindiging;
- rechtsvormwijziging.

U dient een organisatiewijzigingsverzoek (fusie, overname, decentralisatie, afsplitsing, beëindiging of rechtsvormwijziging) in via de website. Zie link:

www.pfzw.nl/Werkgevers/wat-doe-ik-bij/organisatiewijziging/Paginas/organisatiewijziging

Er zijn enkele zaken die extra aandacht vragen:

- Bij een organisatiewijziging kan de doelstelling zo wijzigen, dat u als organisatie niet meer of juist wel, onder de pensioenregeling van PFZW valt. Dat kan verstrekkende gevolgen hebben. PFZW beoordeelt namelijk of de nieuw op te richten organisatie bij PFZW mag of moet aansluiten.
- Bij de administratieve uitvoering van de organisatiewijziging, kan PFZW u helpen of adviezen geven om onnodig uitval bij de pensioenaangifte (dus extra werk voor u) te voorkomen.
- Het is belangrijk dat het personeel uit dienst is gemeld via een pensioenaangifte en de bevindingen zijn opgelost. PFZW kan het oude LhNr niet afmelden wanneer dit niet is gebeurd.

Faillissementen

PFZW wil, in het belang van de deelnemers, de pensioengegevens aangeleverd krijgen tot en met de officiële faillissementsdatum (= de datum uitspraak van de rechter).

Individueel Keuze Budget (= IKB) cao Sociaal Werk

Binnen de cao's in Nederland neemt het aantal budgetten met aanspraak de afgelopen jaren fors toe.

Zo ook in de cao Sociaal Werk, welke haar pensioenregeling heeft ondergebracht bij PFZW, uitgevoerd door PGGM. Deze heeft vanaf 2016 een dergelijk budget: "Individueel Keuze Budget" (= IKB).

Hoe gaat u om met "Individueel Keuze Budget (= IKB) cao Sociaal Werk"?

- De invoering hiervan heeft op zich geen invloed op de pensioenopbouw van de medewerker.
- Wat in beginsel niet pensioengevend is, zal door transformatie naar budget als "BRON" ook niet pensioengevend worden en andersom. Met andere woorden: het bepalen van het regelingloon per 1 januari, het vaststellen van het aantal uren voor regeling en het bepalen van de onregelmatigheidstoeslag is gelijk aan de situatie van vóór Benefit Budget.

Toelichting 1:

Bij de invoering van dit IKB is de jubileumuitkering niet meer in de cao opgenomen. In plaats daarvan krijgt de medewerker een vaste maandelijkse toeslag van 0,1%.

Deze laatste toeslag heeft **WEL** consequenties voor de pensioenopbouw. De toeslag is een structureel recht van de medewerker en moet daarom worden meegenomen bij de vaststelling van het regelingloon.

Toelichting 2:

Als echter een keuze wordt gemaakt om vanuit het IKB-verlof te kopen, danwel te verkopen, wordt afhankelijk van de hoeveelheid verlofuren de deeltijdfactor aangepast, hierbij rekening houdende met de zogeheten 10% toets.

Zie hiervoor het onderwerp Meerkeuzesysteem.

Intensiteitstoeslag in de AMS-regeling

Uitleg over de intensiteitstoeslag in de AMS-regeling

Invloed op de uren voor regeling

De Arbeidsvoorwaardenregeling Medisch Specialisten regeling (= AMS-regeling) kent onder meer de intensiteitstoeslag voor gewerkte uren tijdens ANW-diensten. Deze toeslag voor tijdens deze dienst gewerkte uren is forfaitair (=vooraf bepaald) vormgegeven als percentage over het regelingloon. Feitelijk gaat het bij de intensiteitstoeslag echter over gewerkte uren. In 2001 is afgesproken om deze toeslag in zijn geheel door te geven als ORT. In verband met de aftopping pakt dit echter nadelig uit voor artsen in deeltijd. Dit omdat het aftoppingsbedrag naar rato van uren voor regeling wordt verlaagd. Het is dus, anders dan voorheen, voor de personen met een regelingloon boven de aftoppingsgrens belangrijk om alle gewerkte/ forfaitaire uren in de uren voor regeling mee te nemen (i.p.v. als ORT).

Belangrijke wijziging in 2016

In maart 2016 is tussen sociale partners bij de AMS-regeling en PFZW afgesproken om de intensiteitstoeslag per 1 januari 2016 te vertalen in een verhoging van de uren voor regeling met hetzelfde percentage. Een 10%-toeslag over het regelingloon correspondeert dus met een verhoging van 10% van de uren voor regeling.

De voltijdnorm is en blijft 45 uur per week exclusief gewerkte uren tijdens ANW-diensten.

De contractuele arbeidsduur inclusief deze diensten mag maximaal 51,75 uur per week bedragen.

Voorbeeld

Hieronder is een voorbeeld uitgewerkt waarbij zowel de "oude" werkwijze als de "UPA" werkwijze wordt geschetst.

Medewerker heeft een:

- Voltijdsalaris (VTS) van : € 120.000,00
- Een deeltijdfactor (DTF) van : 0,8 (80%)
- Een intensiteitstoeslag van : 15% (meer dan 24 uur diensten/per maand)

Regeling PFZW 2016:

- Fiscale aftopgrens : € 101.519,00
- Franchise : € 11.675,00
- Opbouwpercentage OP : 1,75%
- Premie OP/PP : 23,5%

Oude werkwijze bij opgave als ORT, m.i.v. 01-01-2016:

- Voltijdsalaris : € 120.000,00
- ORT uit intensiteitstoeslag:
 $15\% * € 120.000,00 = € 18.000,00$
- Deeltijdfactor : 0,8
- Herrekend voltijdsalaris inclusief ORT:
 $€ 120.000,00 + (€ 18.000,00 : 0,8) = € 142.500,00$
- Premie OP/PP:
 $23,5\% * 0,8 * (€ 101.519,00 (= afgetopt voltijdsalaris) -/- € 11.675,00) = € 16.891,00$ per jaar
- Opbouw OP:
 $1,75\% * 0,8 * (€ 101.519,00 -/- € 11.675,00) = € 1.258,00$ per jaar

UPA-werkwijze, m.i.v. 01-01-2017:

Bij de invoering van de UPA gaat PFZW uit van een verhoging van de uren voor regeling, welke correspondeert (= gelijk) met het percentage aan toeslag over het regelingloon.

ORT was 15% van het regelingloon. In de nieuwe werkwijze is ORT € 0,00 (voor intensiteit) en worden de uren voor regeling verhoogd met 0,15.

- Regelingloon = € 120.000,00
- ORT uit intensiteitstoelage = € 0,00

FULLTIME voorbeeld:

- Deelnemer werkt fulltime aantal uren voor regeling per maand:
$$= 52 \text{ weken} * 45 \text{ uur} = 2.340 \text{ uur}$$
$$= 2.340 \text{ uur} / 12 \text{ maanden} = 195 \text{ uur p/m}$$
- Toeslag van 15%
$$= 195 \text{ uur} * 0,15 = 29,25 \text{ uur}$$
- Aantal uren voor regeling totaal
$$= 195 \text{ uur} + 29,25 \text{ uur} = 224,25 \text{ uur}$$
- Percentage aan toeslag
$$= 224,25 : 195 = 115\%$$
$$= 115\% - 100\% = 15\%$$

(= de 15% die we er boven op willen hebben)

PARTTIME voorbeeld:

- Deelnemer werkt maar 80% van het fulltime
aantal uren voor regeling per maand
$$= 80\% * 195 \text{ uur} = 156 \text{ uur}$$
- Aantal uren vanwege percentage aan toeslag
$$= 15\% * 195 \text{ uur} = 29,25 \text{ uur}$$
- Aantal uren voor regeling per maand
$$= 156 \text{ uur} + 29,25 \text{ uur} = 185,25 \text{ uur}$$
- Deling
$$= 185,25 \text{ uur} : 195 \text{ uur} = 0,95$$
- Percentage wat binnen
MijnOrganisatie aan u wordt getoond
$$= 95\%$$
- Herrekend regelingloon inclusief ORT
$$= € 120.000,00$$
- Afgetopt regelingloon
$$= € 101.519,00$$
- Franchise
$$= € 11.675,00$$
- Premie OP/PP :
$$23,5\% * 0,95 * (€ 101.519,00 - € 11.675,00) = € 20.058,00$$
- Opbouw OP:
$$1,75\% * 0,95 * (€ 101.519,00 - € 11.675,00) = € 1.494,00 \text{ per jaar}$$

U levert als organisatie, m.b.t. het FULLTIME voorbeeld, direct binnen de pensioenaangifte aan:

- De contracturen inclusief de toeslag, in dit voorbeeld 224,25 uur;
- het aantal uren voor regeling, die overeenkomt met een DTF van 95%,
in dit voorbeeld 224,25 uur;
- de ORT uit intensiteitstoelage, in dit voorbeeld, namelijk € 0,00;
- de frequentietoelage wordt uiteraard nog wel direct binnen **de pensioenaangifte** als ORT opgegeven.

U levert als organisatie, m.b.t. het PARTTIME voorbeeld, direct binnen de pensioenaangifte aan:

- De contracturen inclusief de toeslag, in dit voorbeeld 185,25 uur;
- het aantal uren voor regeling, die in dit voorbeeld, corresponderen met een DTF van 95%, namelijk 185,25 uur;
- de ORT uit intensiteitstoelage aan, in dit voorbeeld, namelijk € 0,00;
- de frequentietoelage wordt uiteraard nog wel direct binnen **de pensioenaangifte** als ORT opgegeven.

Let op!

- Het percentage voor intensiteit is ALTIJD één van de 4 percentages (0%, 5%, 10% en 15%). Bij een eventueel afwijkend percentage is het toegestaan de deeltijdfactor met dit percentage te verhogen.
- Bij gedeeltelijk onbetaald verlof kunnen er ook andere afspraken worden gemaakt over de ANW-diensten/intensiteitstoeslag. Het is echter ook mogelijk dat de medisch specialist wel hetzelfde (forfaitaire vastgestelde) aantal uren blijft werken tijdens ANW.

Remplaçanten bij PFZW

Aanleveren gegevens remplaçanten bij PFZW

Op basis van onder andere afspraken die in het verleden zijn gemaakt tussen sociale partners en Pensioenfonds Cultuur, heeft PFZW gekeken hoe de gegevens bij PFZW moeten worden aangeleverd. Hierbij is het volgende besloten.

De werkweek van een remplaçant wordt gelijkgesteld aan dat van musici die vast in dienst zijn bij een orkest.

Dit is	
7,6 uur	per dag
38 uur	per week
164,67 uur	per maand
1976 uur	per jaar

Met betrekking tot de toeslagen is het volgende besloten.

- Vergoeding per werkzaamheid ten behoeve van onderhoud instrumenten, kleding en instrumentverzekering:
Dit is een onkostenvergoeding en daardoor geen onderdeel van het regelingloon.
Bruto vergoeding radio opname:
- Deze vergoeding is rechtstreeks terug te voeren op de verrichtte werkzaamheden waardoor dit onderdeel is van het regelingloon. Dit moet worden opgegeven als onregelmatigheidstoeslag (ORT).
- Bruto vergoeding TV opname:
- Deze vergoeding wordt gelijkgesteld met de vergoeding voor radio opname. Dit bedrag moet worden opgegeven als ORT.
- Bruto vergoeding cd, cd-rom of dvd opname:
- Deze vergoeding wordt gelijkgesteld met de vergoeding voor radio opname. Dit bedrag moet worden opgegeven als ORT.
- Muziek Centrum voor de Omroep (MCO) kent een reistijdenvergoeding van € 4,00 per uur als de werkzaamheden niet in Hilversum plaatsvinden. Deze vergoeding heeft direct te maken met de werkzaamheden waardoor het uitbetaalde bedrag moet worden opgegeven als ORT

Per maand wordt achteraf een arbeidsverhouding toegevoegd aan de hand van de in die maand uitbetaalde bedragen.

Richtlijnen voor de uitzonderingspositie

Algemeen

Een kleine groep (zendingswerker of predikanten) komt in aanmerking voor vrijstelling van het geautomatiseerd aanleveren voor de UPA. De aanleverende partij kan de pensioengegevens van deze medewerkers handmatig blijven aanleveren via MijnOrganisatie. Neem hierover contact op met PFZW.

Richtlijnen voor de slaapdiensten

Als er sprake is van “slaapdiensten”

Hoe gaat u om met een medewerker, die “slaapdiensten” draait?

PFZW maakt onderscheid naar de situatie waarin de slaapdiensten door de medewerker worden gemaakt.

De medewerker die naast zijn normale functie ook “slaapdiensten” verricht:

De medewerker krijgt alleen de toeslag uitbetaald voor de slaapdienst (alleen voor het slapen).

Het gaat hier om de vergoeding voor slaapdiensten die wordt uitbetaald voor het bereikbaar zijn, dus niet actief werkzaam.

Deze vergoeding valt onder artikel 1.10 lid 7d van het pensioenreglement: tot het regelingloon behoren niet de vergoedingen en verstrekkingen en de toeslagen die naar aard en strekking overeenkomen met de hier genoemde toeslagen. De toeslag waarnaar hier wordt verwezen is de toeslag genoemd onder artikel 1.10 lid 7c bereikbaarheidsdiensten.

Uitzondering:

De medewerker wordt tijdens de slaapdienst opgeroepen en gaat daadwerkelijke uren werken.

De uren waarop een medewerker daadwerkelijk arbeid verricht tijdens slaapdiensten, tellen mee voor de bepaling van de deeltijdfactor. De toeslagen op deze uren tellen mee in de onregelmatigheidstoeslag.

De medewerker die alleen maar “slaapdiensten” verricht:

Deze situatie is niet vergelijkbaar met een normale arbeidsovereenkomst waarbij een bereikbaarheidstoeslag niet in de pensioengrondslag wordt opgenomen. Hier gaat het immers niet om het alleen bereikbaar zijn voor een mogelijke dienst, maar om een daadwerkelijke arbeidsovereenkomst waarin als functie “medewerker slaapdiensten” staat vermeld. Er is dan ook sprake van het feitelijk verrichten van werkzaamheden op de werklocatie volgens een vastgesteld (nacht)rooster.

Aanmelden als deelnemer:

Gelet op bovenstaand betekent dit dat als een werknemer niets anders doet dan slaapdiensten draaien, deze ook als deelnemer moet worden aangemeld.

Dit betekent dat alle uitbetalingen die gerelateerd kunnen worden naar uren, moeten worden opgenomen in de uren voor regeling. De toeslagen op de gewerkte uren en de vaste (cao) vergoeding worden opgenomen in de onregelmatigheidstoeslag.

Aanlevering van pensioengegevens via de UPA als er sprake is van een medewerker die alleen maar “slaapdiensten” verricht:

- Regelingloon gebaseerd op het actuele cao-uurloon van de medewerker x normaal aantal geldende uren per jaar conform cao (indien er vakantietoeslag en eindejaarsuitkering over deze uren wordt uitbetaald dan worden deze ook opgenomen in het regelingloon);
- normuren gebaseerd op het normaal aantal geldende uren conform cao;
- contracturen op basis van het contract, dit kan ook 0 zijn;
- uren voor de regeling worden gebaseerd op het daadwerkelijk aantal uitbetaalde uren.

NB:

Het kan voorkomen dat de uitbetaling van de slaapdiensten aan een medewerker niet gebaseerd is op een actueel uurloon conform cao. In die gevallen kunt u voor het regelingloon uitgaan van een fictief regelingloon wat gebaseerd wordt op het wettelijk minimumloon.

De bedragen van het wettelijk minimumloon gelden voor een volledige werkweek. Meestal is dat 36, 38 of 40 uur per week. Dit hangt af van de sector (cao) waarin u werkt.

Op basis van het wettelijk minimumloon kunt u, afhankelijk van het aantal uren dat voor u geldt het wettelijk minimumuurloon berekenen.

Op basis van dit uurloon kunt u de gegevens die u dient door te geven via de UPA berekenen:

- Regelingloon gebaseerd op het minimumuurloon van de medewerker x normaal aantal geldende uren per jaar conform cao (indien er vakantietoeslag en eindejaarsuitkering over deze uren wordt uitbetaald dan worden deze ook opgenomen in het regelingloon);
- normuren gebaseerd op het normaal aantal geldende uren conform cao;
- contracturen op basis van het contract, dit kan ook 0 zijn;
- uren voor regeling worden gebaseerd op het daadwerkelijk aantal uitbetaalde uren. Dit kunt u hier bepalen door het maandelijks uitbetaalde bedrag aan slaapdiensten te delen door het minimumuurloon.

Premieberekening

Voor een gedetailleerde uitleg over de premieberekening, met rekenvoorbeelden, zie hoofdstuk **Handleidingen en verwijzingen**.

Rappelproces

Rappelproces Pensioenaangiftes

Het rappelproces is een combinatie van een pensioenaangifteherinnering vooraf en tweemaal achteraf.



Pensioenaangifteherinnering vooraf (appel)

Deze wordt maandelijks op de 24^e verstuurd naar twee groepen administratievoerders*:

- Administratievoerders die vaak te laat (of niet) aanleveren. Administratievoerders die zich actief hebben aangemeld voor deze herinnering.

Dit bericht wordt als service verstuurd met als doel de administratievoerders eraan te herinneren dat zij nog een week hebben om pensioenaangifte te doen, voordat de deadline verstrijkt. Om uiteindelijk een

factuur te krijgen die gebaseerd is op de aangeleverde gegevens, is het van belang dat de pensioengegevens ook op tijd bij PFZW binnenkomen.

Pensioenaangifteherinnering achteraf (rappel 1 en 2)

Deze wordt 1 dag én 8 dagen na de aanleverdeadline – de laatste dag van de volgende maand – verstuurd.

Deze herinnering wordt verstuurd naar administratievoerders die de voorgaande periode nog niet hebben aangeleverd. In het bericht roept PFZW deze administratievoerders op om alsnog pensioenaangifte te doen.

Bij de 2^e herinnering krijgen ook de werkgevers met een administratiekantoor een bericht, om te informeren dat het administratiekantoor nog geen pensioenaangifte gedaan heeft.

“Ambtshalve vullen”

Wanneer er na twee keer rappelleren nog geen pensioenaangifte is ingestuurd, gaat PFZW over tot het “ambtshalve vullen”. PFZW verwacht alsnog een pensioenaangifte.

**administratievoerder = werkgever die de eigen administratie doet, of een administratiekantoor.*

Contactgegevens PFZW

E-mail: werkgeversdesk@pfzw.nl

Telefoonnummer: 030 277 33 22

Handleidingen en verwijzingen

Handleidingen

www.pfzw.nl/werkgevers/pensioenaangifte/maandelijks/handleidingen-pensioenadministratie

- Handleiding aanlevering UPA-gegevens
- Bijzondere aanleversituaties
- Pensioengevend of niet
- Leeswijzer Kwaliteitscontrole pensioenadministratie
- Premieberekening met rekenvoorbeelden
- Handmatig aanleveren op MijnOrganisatie

Meest voorkomende foutmeldingen

[Meest voorkomende meldingen pensioenaangifte](#)

Premies en percentages

www.pfzw.nl/werkgevers/premie-en-factuur/premiepercentages-en-franchises/premiepercentages

Wisseling van salarispakket/Administratiekantoor

www.pfzw.nl/werkgevers/pensioenaangifte/salarispakket/overstappen-administratiekantoor

Documentatie UPA via SIVI

www.sivi.org/standaarden/uniforme-pensioenaangifte