

Wet Toekomst Pensioenen

Addendum Levering Premie en Gegevens (LPG) APG per 1-1-2025

*Versie 2025.01
Januari 2025*

Mei 2024 (1.0)

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave

1. INLEIDING	4
2. ALGEMEEN	5
2.1 UITGANGSPUNTEN	5
2.2 OVERZICHT WIJZIGINGEN PER RUBRIEK	7
3. REKENREGELS	8
3.1 PRODUCTLOON.....	8
3.2 PREMIEGRONDSLAG.....	9
3.3 PREMIE	10
3.4 PERIODEFACTOR	11
4. GENERIEKE BEDRIJFSREGELS	13
5. PWRI	14
5.1 AANVULLENDE UITGANGSPUNTEN	14
5.2 PRODUCTSTRUCTUUR	14
5.3 AARD IKV, VERBIJZONDERING EN CODE MEETELLING	14
5.4 BEDRIJFSREGELS (BESTAAND).....	15
5.5 BEDRIJFSREGELS (NIEUW).....	16
6. PPF APG	17
6.1 AANVULLENDE UITGANGSPUNTEN	17
6.2 PRODUCTSTRUCTUUR	17
6.3 AARD IKV, VERBIJZONDERING EN CODE MEETELLING	18
6.4 BEDRIJFSREGELS (HERGEBRUIK BESTAANDE BEDRIJFSREGELS)	19
6.5 BEDRIJFSREGELS (NIEUW).....	20

1. Inleiding

Dit document is opgezet in 3 delen. Het eerste deel bevat de algemene specificaties, het tweede deel betreft PWRI en het derde deel PPF APG.

Doelgroep van dit addendum zijn de software- en gegevensleveranciers (administratiekantoren en werkgevers) die daadwerkelijk (gaan) aanleveren voor een van de fondsen (of beide).

Naast dit addendum zijn rekenvoorbeelden beschikbaar en een lijst met frequently asked questions (FAQ).

2. Algemeen

2.1 Uitgangspunten

1. De regelingen van opdrachtgevers die overgegaan zijn naar het nieuwe pensioenstelsel Wet Toekomst Pensioenen (WtP) is een Premiereregeling:
Premies zijn de nieuwe toezegging.
Voor opdrachtgevers die overgegaan zijn naar het WtP-stelsel
 - a. **Premiebedrag** wordt standaard gevraagd in de gegevensaanlevering
 - b. Voor de **juistheid** van het premiebedrag worden de aangeleverde premiegrondslagen en -bedragen gecontroleerd.
2. De huidige regelingen worden afgesloten en er worden **nieuwe regelingen opgesteld. De producten van de nieuwe regelingen krijgen eigen productcodes.**
3. Het **peildatum jaarinkomen vervalt**. Het daadwerkelijk **pensioengevend periodeinkomen**¹ wordt maatgevend voor de premie. Loonmutaties in een inkomstenperiode² worden direct meegenomen.
4. Niet periodieke structurele loonbestanddelen zijn **pensioengevend in de inkomstenperiode van toekenning**. D.w.z. dat de reservering vakantietoeslag en einde jaar uitkering (indien van toepassing) pensioengevend zijn, en niet de uitbetaling daarvan.
5. De **deeltijdfactor** blijft behouden als maatstaf voor parttime werken en wordt gebruikt in de rekenregels voor de fondsen die ervoor kiezen met de deeltijdfactor te werken.
6. Voor gebroken perioden wordt de **periodefactor** toegevoegd in de gegevensaanlevering.
7. Bij de **overgang** naar het nieuwe stelsel volgt voor betreffend fonds een **nieuwe parameterset** per 1 januari van betreffend jaar (XSD), denk aan coderingen aangaande producten e.d. Verder worden ook rekenregels en bedrijfsregels uitgebreid (bestaand en nieuw) voor deze fondsen. Vele generieke bedrijfsregels blijven ongewijzigd.
8. **Geen Voortschrijdend Cumulatief Rekenen.**
Pensioengrondslag (incl. toepassing van maximering en franchise) wordt elke inkomstenperiode vastgesteld op basis van de gegevens in deze periode.
9. **Terug-Werkende-Kracht (TWK)** gegevensaanlevering over de jaargrens heen vanuit de salarisadministratie blijft mogelijk, dit is dan voor het betreffend jaar met de regels van dat jaar (de “oude” regels inclusief XSD).
10. Intern binnen APG - **2 stromen naast elkaar**, echter in de gegevensaanlevering vanuit de salarisadministratie kunnen gegevens voor het oude én nieuwe stelsel alleen tegelijkertijd in één levering voorkomen als deze betrekking hebben op verschillende fondsen. APG zorgt voor de juiste verwerking en doorlevering naar de relevante administratie.
11. Niet noodzakelijke wijzigingen worden zo veel als mogelijk beperkt, bij de invoering van het nieuwe pensioenstelsel geldt het volgende:
 - a. **Opdrachtgevernummer** blijft ongewijzigd
 - b. **Aansluitnummer** van de werkgevers blijft ongewijzigd
 - c. Het nieuwe stelsel is geen reden om **Inkomstenverhoudingen** te splitsen.

¹ Met periode wordt in dit document PensioenVerzekeringPeriode bedoeld. In de meeste gevallen komt dit overeen met de aangifteperiode en de inkomstenperiode. Mocht door welke reden dan ook een aangifteperiode gesplitst moeten worden in meerdere inkomstenperioden en/of een inkomstenperiode gesplitst moeten worden in meerdere PensioenVerzekeringPerioden dan gelden de definities en de berekeningen op PensioenVerzekeringPeriode niveau.

² Voor de fondsen per 1-1-2025 is de periodiciteit altijd maandelijks.

12. Premieplicht

- Premies worden afgedragen zolang de werknemer deelnemer is aan de regeling. Dit is het geval zolang de deelnemer in dienst is bij een aangesloten werkgever en onder de verplichtstelling voor deelname valt.
- Voor PWRI en PPF APG is geen minimum toetredingsleeftijd ingesteld. De deelname en daardoor de premieafdracht (voor alle producten) start bij indiensttreding. Bij een regeling kan een minimum toetredingsleeftijd ingesteld worden. Deze minimum toetredingsleeftijd mag niet hoger zijn dan 18 jaar.
- De deelname eindigt bij uitdiensttreding en of:
 - Bij PWRI uiterlijk de 1e van de maand waarin de werknemer de AOW-leeftijd plus 3 jaar heeft bereikt en
 - Bij PPF APG uiterlijk de 1e van de maand waarin de werknemer de AOW-leeftijd plus 5 jaar heeft bereikt
- Bij een regeling kan een afwijkende leeftijd voor beëindigen van de deelname ingesteld – voor de totale regeling of per product.
- Deelname en premieafdracht voor alle producten lopen door tijdens betaald verlof (alle soorten) en tijdens (maximaal 18 maanden) onbetaald verlof (alle soorten). Tijdens onbetaald verlof is het productloon gelijk aan het productloon in de periode direct voorafgaand aan de verlofsituatie. Bij een gedeeltelijk verlof wordt deze regel toegepast voor het gedeelte dat de werknemer met verlof is. Voor het gedeelte dat de werknemer werkt gelden de reguliere regels. Ook tijdens verlof is de werkgever verantwoordelijk voor de afdracht van de totale (WG- en WN-deel samen).
 - **Uitzondering:** Tijdens onbetaald verlof kan de werknemer kiezen om de pensioenopbouw en de premieafdracht van de opbouwpremies tijdelijk stop te zetten. Dit gebeurt na schriftelijk verzoek van de werknemer aan het fonds en met schriftelijke toestemming van het fonds. Alleen in dit geval (vrijstelling door het fonds) wordt voor de vrijgestelde werknemer voor de in de vrijstelling aangegeven periode geen opbouwpremie (code OP) afgedragen. Deze vrijstelling geldt zowel voor het werknemers- als voor het werkgeversdeel. De premies voor alle andere producten moeten ongewijzigd afgedragen worden.
- **Toelichting:** Voortzetting van de risicodekkingen tijdens verlof (max 18 maanden) is een wettelijke verplichting in WtP. Veel van de bij APG aangesloten fondsen kiezen net als PWRI en PPF ook voor standaard voortzetting van de pensioenopbouw met opt-out keuze van de deelnemer. De inrichting die hier beschreven is wordt ook door andere fondsen toegepast.

13. Bepalen code meetelling

Code-meetelling is gekoppeld aan de situaties die voor een werknemer kunnen veranderen, denk aan onbetaald verlof, arbeidsongeschiktheid e.d. Deze hebben invloed op de premieplicht en worden verantwoord middels de verbijzondering in de inkomstenperiode. De verbijzondering geeft aan in welke situaties (onbetaald verlof, WIA e.d.) code meetelling Nee voor kán komen. Code meetelling is altijd Ja als er sprake is van minimaal 1 pensioenverzekeringverhouding met premieplicht waarbij pensioengevend inkomen en/of premie > nul is. Zijn beide nul (dat geldt dan automatisch ook voor de grondslag) dan is code meetelling Nee. Uiteraard moet dan de verbijzondering meegeleverd worden. In principe is dit geen wijziging ten opzichte van de huidige werkwijze.

2.2 Overzicht wijzigingen per rubriek

Onderstaand worden de wijzigingen per rubriek in algemene zin toegelicht.

Gegevensgroep	Rubriek	Toelichting
Inkomstenperiode	Verbijzondering	Uitbreiding van het gebruik van reeds bestaande coderingen, zie de uitwerking per fonds
Pensioen Verzekering-Verhouding	Productkeuze	Andere inhoud en codering, zie productstructuur
	Productvariant	Niet aanleveren, het is niet van toepassing voor de fondsen die per 2025 naar WtP gaan.
Pensioen Verzekering-Periode	Productloon	Andere definitie en berekening, zie rekenregels.
	Premiegrondslag	Andere berekening, zie rekenregels. Blijft verplicht in de levering
	Premiebedrag	Wordt verplicht, voor berekening zie rekenregels
	Periodefactor	Nieuwe rubriek, deze is verplicht voor fondsen die per 2025 naar WtP gaan. Zie verdere uitwerking
	Productloon incidenteel	Tot nu toe beperkt in gebruik (Defensie), Vanaf WtP wordt deze breder gebruikt. Per 1-1-2025 alleen van toepassing bij PPF APG.

N.B.:

1. Productvariant niet aanleveren, dat betekent geen "tag" én geen vulling, ook nul is niet toegestaan (conform standaard LPG).
2. Productloon incidenteel hoeft niet van toepassing te zijn voor een opdrachtgever. Dan is er geen "tag" en geen vulling. Productloon incidenteel is niet van toepassing voor PWRI.
3. Als productloon incidenteel wel van toepassing is voor een opdrachtgever wordt deze altijd aangeleverd, ook als de waarde nul is.
4. Normuren zijn niet noodzakelijk, voor de fondsen per 1-1-2025 zijn de berekeningen gebaseerd op deeltijdfactor en periodefactor. Vooralsnog geen uitbreiding van de LPG met dit attribuut.

De structuur van de gegevensaanlevering (XSD) zal dus per 1-1-2025 op deze punten gewijzigd worden, dat betekent dat:

- De periodefactor als optionele rubriek wordt toegevoegd, echter deze moet verplicht aangeleverd worden voor de fondsen die per 1-1-2025 naar WtP gaan (bedrijfsregel). Voor andere fondsen mag de periodefactor aangeleverd worden, deze zal in de verwerking bij APG genegeerd worden. Dit i.v.m. de gewenste generieke werkwijze in de salarisadministraties. Voor TWK leveringen gelegen vóór 1-1-2025 is aanleveren van de periodefactor niet toegestaan, maar dat is vanzelfsprekend omdat deze rubriek ook in de jaren tot en met 2024 niet in de structuur (XSD) opgenomen is.
- Het productloon incidenteel is ook een optionele rubriek in de structuur, echter bij PPF APG is verplicht, deze wordt altijd aangeleverd met een <TAG> en waarde, ook als de waarde nul is (bedrijfsregel). Bij alle andere fondsen mag deze rubriek NIET aangeleverd worden, met als uitzondering Defensie – ABP.

3. Rekenregels

De rekenregels doorlopen 3 stappen:

1. Productloon
2. Premiegrondslag
3. Premie

De rekenregels worden uitgevoerd per pensioen/verzekeringperiode (verder genoemd "periode").

3.1 Productloon

- A. De peildatumsystematiek jaarinkomen vervalt, deze gaat over naar periodeinkomen
- B. Rekenregels zijn per 1-1-2025 gebaseerd op de deeltijdfactor en periodefactor (zie 3.4 verder), de deeltijdfactor is gebaseerd op contracturen/fulltime uren, maximaal 1 (=100%)
- C. Productloon is het feitelijk pensioengevend periodeinkomen:
 - Het feitelijk pensioengevend structureel periodiek_loon (vaste salaris) in een periode, inclusief loonsverhoging (of daling) en inclusief toepassing deeltijd(factor) en periodefactor, dus niet omgerekend naar fulltime inkomen of naar jaarinkomen.
Bijzondere regelingen zoals Seniorenregeling, Generatie pakt of Demotie blijven mogelijk, afhankelijk van de cao-afspraken. Voor PWRI – blijven bepalingen in de huidige regeling van kracht.
 - Inclusief reserveringen voor structurele niet periodieke toeslagen (vakantiegeld, eindejaarsuitkering e.d.) voor zover pensioengevend
 - Exclusief uitbetaling van structurele niet periodieke toeslagen
 - Inclusief, waar van toepassing bij een opdrachtgever, het totaal van de in de periode toegekende incidentele variabele loonbestanddelen die pensioengevend zijn (NIET bij PWRI, WEL bij PPF APG)
 - Ongemaximeerd en zonder toepassing franchise
 - In de pensioenaangifte (LPG) blijft het productloon onderdeel van PensioenVerzekeringPeriode (PVP):
 - Productloon:
Het totaal van het regulier pensioengevend periodeloan en, waar van toepassing, het incidenteel variabel (pensioengevend) loon in de betreffende periode.
 - Incidenteel productloon (bestaande rubriek breed toegepast voor alle opdrachtgevers waar niet-structurele loonbestanddelen pensioengevend zijn):
Het totaal van de in de periode toegekende incidentele variabele loonbestanddelen die pensioengevend zijn.

In formule (voor de salarisadministratie):

Productloon (PL) =

*(Fulltime maandinkomen * Deeltijdfactor * Periodefactor)
+ Pensioengevende reserveringen toegekend op dit loon
+ Incidenteel variabel pensioengevend loon toegekend in deze periode (optioneel)*

Het productloon wordt in de salarisadministratie berekend en als een bedrag aangeleverd. Dit is het startpunt voor de berekeningen bij APG incasso.

3.2 Premiegrondslag

De formules zijn afhankelijk van welke maatstaf een opdrachtgever toepast (o.a. deeltijdfactor of uren). In deze paragraaf zijn de berekeningen uitgewerkt gebaseerd op deeltijdfactor. Berekeningen gebaseerd op uren worden verder uitgewerkt zodra deze voor een opdrachtgever relevant wordt binnen het nieuwe pensioenstelsel.

Welke berekening uitgevoerd moet worden is productafhankelijk (zie productstructuur).

Voorafgaand aan de berekening van de premiegrondslag wordt het maximum, de franchise en de inkomensgrens berekend.

Berekening maximum, franchise en inkomensgrens:

- *Maximum pensioengevend loon in de periode PVP (MaxPL) = (jaarmaximum / aantal loontijdvakken) * deeltijdfactor * periodefactor*
- *Franchise in de periode (PVP) (FR) = (jaarfranchise / aantal loontijdvakken) * deeltijdfactor * periodefactor*
- *Inkomensgrens in de periode PVP (IG) = Maximum maandloon * deeltijdfactor * periodefactor*

De inkomensgrens is gebaseerd op het maximum maandloon. Hiervoor wordt de werkwijze van de overheid gevolgd: het maximum maandloon voor een volledig loontijdvak wordt jaarlijks gepubliceerd en is een standaard bedrag per maand, dit is gelijk aan het maximum dagloon x 21,75 (gemiddeld aantal dagen per maand).

De fondsen die per 1-1-2025 overgaan naar WtP hanteren de maandelijkse periodiciteit. Aantal loontijdvakken is bij maandaanlevering 12.

Voor de premiegrondslag zijn de volgende berekeningen mogelijk:

1. Berekening premiegrondslag met maximering en franchise (PWRI en PPF APG)
2. Berekening premiegrondslag met maximering zonder aftrek van franchise (PPF APG)
3. Berekening premiegrondslag tot en met maximum maandloon (PPF APG)
4. Berekening premiegrondslag boven maximum maandloon (PPF APG)

Ad 1. Berekening premiegrondslag met maximering en franchise:

De premiegrondslag wordt bepaald door het maximeren van het productloon en het verminderen met de franchise, in formule:

Premiegrondslag = Minimum(MaxPL , PL) – FR.

NB! De grondslag mag niet negatief zijn. Als de uitkomst van de berekening kleiner is dan nul dan wordt de grondslag gelijk gesteld aan nul.

Ad 2. Berekening premiegrondslag met maximering, zonder aftrek van franchise

Premiegrondslag = Minimum(MaxPL , PL).

Ad 3. Berekening premiegrondslag tot en met maximum maandloon:

Premiegrondslag = Minimum (IG , PL)

Ad 4. Berekening premiegrondslag boven maximum maandloon:

Premiegrondslag = PL – IG

NB! De grondslag mag niet negatief zijn. Als de uitkomst van de berekening kleiner is dan nul dan wordt de grondslag gelijk gesteld aan nul.

3.3 Premie

Voor alle producten geldt:

- Het premiepercentage is productafhankelijk
 - waar vereist gesplitst naar WG/WN deel in de salarisadministraties
 - aanlevering altijd van het totaal van WG/WN deel
- In formule:

$$\text{Premiebedrag} = \text{Premiegrondslag} * \text{Premiepercentage}$$

Deze formule is van toepassing voor alle producten van PWRI en PPF APG.

3.4 Periodefactor

Probleembeschrijving:

Bij gebroken loontijdvakken worden/zijn meerdere rekensystematieken toegepast/toegestaan voor het bepalen van periodefactor. Dit is verwarrend en leidt tot extra complexiteit. Uiteindelijk weet APG niet welke rekensystematiek wordt toegepast. Daardoor kan APG ook moeilijk ondersteuning bieden bij het constateren van fouten.

Onderstaand de tabel met verschillende rekensystematieken (bron LPG bijlage 2 Domeinen):

Gebroken loontijdvakken en rekensystematiek (periodefactor)	
Opdrachtgever	Beschrijving rekensystematiek gebroken loontijdvak (teller is de inkomstenperiode, noemer is het loontijdvak)
ABP en PWRI	Bij deze opdrachtgevers wordt gerekend met: <ol style="list-style-type: none"> 1. Kalenderdagen, een afrondingsverschil wordt eerst getoetst door de vergelijking op basis van kalenderdagen (teller en noemer) 2. Zou blijken dat een signaal af zal gaan wordt nogmaals een berekening uitgevoerd die gebaseerd is op 30 dagen i.p.v. de kalenderdagen in een loontijdvak (teller kalenderdagen, noemer 30 dagen).
PPF APG	N.t.b.
Bouw en SGB	Bij deze opdrachtgevers wordt gerekend met het aantal werkbare dagen (teller en noemer), <ol style="list-style-type: none"> 1. Aantal dagen in loontijdvak (noemer) wordt bepaald door het tellen van alle werkdagen vanaf datum aanvang tot en met datum einde. Alle weekenddagen worden niet geteld. 2. Een feestdag is geen uitzondering in de kalender. Dus maandag t/m vrijdag zijn altijd werkdagen en zaterdag/zondag zijn weekenddagen. <p>Voor de volledigheid wordt hier vermeld dat het bij Bouw mogelijk is de uren bij periodiciteit "maandelijks" (bij 4-wekelijks speelt dit geen rol) te bepalen op basis van "middelen" of de "werkbare dagen". Beide rekenmethoden zijn toegestaan, echter middelen heeft de voorkeur. Deze werkwijze staat los van de werkwijze bij gebroken loontijdvakken.</p>
SPW, PFAB	Bij deze opdrachtgevers wordt gerekend op basis van 30-dagen: <ol style="list-style-type: none"> 1. De laatste inkomstenperiode binnen een loontijdvak wordt fictief beëindigd op de 30^e van een maand ongeacht of het bijvoorbeeld februari of maart is (teller). 2. Het loontijdvak is altijd 30 dagen (noemer).

Een generieke (en voor iedereen toepasbare) manier voor berekenen van de periodefactor wordt niet als haalbaar beschouwd, een aanlevering voor pensioenregelingen moet in de pas blijven lopen met de verloning en de verantwoording aan de Belastingdienst (loonaangifte). Door het aanleveren van de periodefactor is het inzichtelijk met welke gegevens de werkgever de grondslag en premies rekent.

De periodefactor wordt als volgt aangeleverd:

- De periodefactor is een decimaal getal conform de definitie van de deeltijdfactor (dus geen basisgegevens teller / noemer), maar een getal met maximaal 4 decimalen.
- Aanleveren is standaard en is voor betreffend fonds
 - bij volledige loontijdvakken altijd "1",
 - bij gebroken loontijdvakken conform rekenmethode.

Verdere effecten zijn:

- De premieberekeningen bij APG Incasso worden gebaseerd op de aangeleverde periodefactor, hierdoor wordt de kans op verschillen geminimaliseerd
- Een nieuwe bedrijfsregel waarmee de aangeleverde periodefactor wordt gecontroleerd. De periodefactor moet gelijk zijn aan de door APG berekende periodefactor op basis van één van de voor de opdrachtgever toegestane methodes.

In een loontijdvak kan de situatie rondom werken wijzigen door (onbetaald) verlof, arbeidsongeschiktheid of deelname aan Regeling Vervroegde Uittreding. Deze hebben invloed op de opbouw- en risicoproducten in de gegevensaanlevering. Wat betekent dit voor de gegevensaanlevering:

- Splitsen van het loontijdvak in meerdere inkomstenperiodes (voorkeur) of
- Toch aanleveren van één inkomstenperiode?

Ter illustratie de volgende situaties, een werknemer krijgt een verklaring arbeidsongeschiktheid na 2 jaar ziekte en ontvangt een WIA-uitkering:

1. Een werknemer die fulltime werkte wordt per 01 april gedeeltelijk (50%) arbeidsongeschikt. Hij blijft werken voor de arbeidsgeschikte deel (50%). In dit geval wordt de deeltijdfactor vanaf 1 april aangepast naar 0,5, het salaris is lager (50%) en de periodefactor is 1 voor geheel april, code meetelling JA, verbijzondering WIA.
2. Een werknemer die fulltime werkte wordt per 15 april volledig arbeidsongeschikt. Vanaf 15 april werkt hij niet meer, de werkgever betaalt geen pensioengevend loon uit, wel blijft de deelnemer in dienst en de werkgever betaalt de UWV-uitkeringen uit.

Bij splitsen in meerdere inkomstenperiodes is de aanlevering als volgt:

- Inkomstenperiode 1 april t/m 14 april: verbijzondering WNE, code meetelling JA, deeltijdfactor 1, oorspronkelijke salaris, premie met periodefactor 0,4667.
- Inkomstenperiode 15 april t/m 30 april: verbijzondering WIA, code meetelling Nee, deeltijdfactor 0, geen premie (= pensioenverzekering periode).

Bij één inkomstenperiode (niet splitsen) is de aanlevering als volgt:

- Inkomstenperiode van 1 april t/m 30 april: verbijzondering WIA, code meetelling JA, deeltijdfactor 1, oorspronkelijke salaris, premie met periodefactor 0,4667
 - Vanaf 1 mei: verbijzondering WIA, code meetelling Nee, deeltijdfactor 0, geen premie.
3. (combinatie van 1 en 2): Een werknemer die oorspronkelijk fulltime werkte wordt per 15 april gedeeltelijk (50%) arbeidsongeschikt. Hij blijft werken voor de arbeidsgeschikte deel (50%).

Als men kan splitsen dan is de aanlevering als volgt:

- Inkomstenperiode van 1 april t/m 14 april: verbijzondering WNE, code meetelling JA, deeltijdfactor 1, oorspronkelijke salaris, premie met periodefactor 0,4667.
- Inkomstenperiode van 15 april t/m 30 april: verbijzondering is WIA, code meetelling Ja, deeltijdfactor 0,5, premie met periodefactor = 0,5333. Vanaf 1 mei: verbijzondering WIA, code meetelling JA, deeltijdfactor 0,5 en premie met periodefactor 1.

Als men niet kan splitsen dan is de aanlevering als volgt:

- Inkomstenperiode van 1 april t/m 30 april: verbijzondering WIA, code meetelling JA, deeltijdfactor = gewogen gemiddelde $(0,4667*1 + 0,5443*0,5) = 0,7333$, pensioengevend inkomen voor deze periode, premie met periodefactor 1
- Vanaf 1 mei: verbijzondering WIA, code meetelling Ja, deeltijdfactor = 0,5 en premie met periodefactor 1.

Voor andere verbijzonderingen, RVU en onbetaald verlof (OVW) is de aanpak vergelijkbaar. Bij RVU blijft de deeltijdfactor zoals deze oorspronkelijk was, de periodefactor geeft dan de periode binnen het loontijdvak aan waarover nog gewerkt werd. Bij onbetaald verlof blijft de deeltijdfactor eveneens gelijk, bij een opt-out keuze (geen pensioenopbouw) komt dit eveneens tot uitdrukking in de periodefactor, deze is berekend over de periode tot aan de opt-out keuze. Verder wordt hier verwezen naar de meer gedetailleerde rekenvoorbeelden.

4. Generieke bedrijfsregels

De nieuwe generieke bedrijfsregels worden in deze paragraaf toegelicht:

- Controle premiegrondslag: in de controles van de premiegrondslag wordt de aangeleverde periodefactor toegepast en niet de afgeleide factor op basis van de periode zoals voorheen het geval was.
- De aangeleverde periodefactor wordt gecontroleerd en moet overeenkomen met het berekende resultaat conform één van de voor de opdrachtgever toegestane methodes.
(kalenderdagen of 30 dagen-methode).
- Aanleveren van de periodefactor is verplicht voor de fondsen die per 1-1-2025 overgaan naar WtP, deze moet \geq nul zijn.
- Voor de rekenregels worden nieuwe bedrijfsregels opgesteld:
 - Het productloon is een externe rekenregel ter verduidelijking van de opzet
 - De premiegrondslag wordt anders berekend, de aangeleverde periodefactor wordt onderdeel van de rekenregel, en niet de afgeleide periodefactor zoals dat nu het geval is
 - Het premiebedrag wordt wel op identieke wijze berekend, echter omwille van transparantie wordt dit een nieuwe bedrijfsregel.
- Voor de controleregels van de premiegrondslag en het premiebedrag worden omwille van de transparantie nieuwe bedrijfsregels opgesteld.
In verband met de oplosbaarheid van signalen worden bij voorkomende afwijkingen ($>$ marge) de toegepaste variabelen in de berekening gesignaleerd: productloon, deeltijdfactor, periodefactor, berekende versus aangeleverd grondslag.
- Productloon groter dan minimum / kleiner dan maximum
Het periodeinkomen wordt getoetst ten opzichte van waarschijnlijk minimum en maximum. Voorheen (bij PWRI) was dit een controle op jaarinkomen (bestaande uit bedrijfsregels 116 en 117).
Bij het periodeinkomen (= productloon) wordt rekening gehouden met:
 - Een toetsing ten opzichte van het (minimum versus maximum) x deeltijdfactor x periodefactor
 - Als sprake is van een incidenteel productloon moet dit voorafgaand aan de controle in mindering gebracht worden op het productloon.
- Het productloon van alle pensioenverzekeringperiodes moet binnen een inkomstenperiode aan elkaar gelijk zijn

5. PWRI

5.1 Aanvullende uitgangspunten

1. PWRI behoudt **huidige samenstelling van pensioengevende loonbestanddelen**, d.w.z. alleen structurele (periodiek en niet periodiek) loonbestanddelen zijn pensioengevend en incidentele variabele niet (onder voorbehoud).
2. Voor gebroken perioden en voor de bepaling van de periodefactor worden bij PWRI 2 rekenmethoden toegepast: de kalenderdagen methode of de verschillende varianten van de 30-dagen-methode, beide worden nu doorgerekend en geaccepteerd.
3. PWRI hanteert deeltijdfactor bij de berekeningen, geen uren
4. PWRI hanteert (en publiceert) maximum pensioengevend inkomen en franchise op jaarbasis – jaarmaximum en jaarfranchise.

5.2 Productstructuur

Premie Product	Omschrijving	Premieplicht	Rekenregel
OP	<p>Opbouwpremie <i>Toelichting:</i> Dit zijn de premies die worden afgedragen voor</p> <ul style="list-style-type: none"> • Opbouw van persoonlijke pensioenvermogens t.b.v. Ouderdomspensioen 	Verplicht m.u.v. <ul style="list-style-type: none"> • opt-out bij onbetaald verlof • > 18 maanden onbetaald verlof • RVU • Volledige WIA zonder loondoorbetaling 	Maximering en franchise
RP	<p>Risicopremie: <i>Toelichting:</i> Dit zijn de premies die worden afgedragen voor de collectieve voorzieningen t.b.v.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Risico gedekt Partnerpensioen bij overlijden vóór pensionering • Risico gedekt Wezenpensioen • Aanvullend tijdelijk partnerpensioen (voorheen ANW-hiaat) • Premievrije opbouw tijdens arbeidsongeschiktheid • Bijdrage voor de uitvoeringskosten 	Verplicht m.u.v. <ul style="list-style-type: none"> • > 18 maanden onbetaald verlof • RVU • Volledige WIA zonder loondoorbetaling 	Maximering en franchise

Afwegingen bij deze tabel:

1. Voor PWRI wordt alles berekend met 1 formule, d.w.z. met maximering en franchise.
2. Er is een verschil in de verplichtstelling van de premies. De uitzonderingen zoals vermeld in de kolom premieplicht worden toegelicht in de volgende paragraaf 5.3.

5.3 Aard IKV, verbijzondering en code meetelling

In de huidige situatie worden voor PWRI alleen de coderingen WN (aard van de inkomstenverhouding) en WNE (verbijzondering van de inkomstenverhouding) binnen een inkomstenperiode onderkend.

Onder het nieuwe pensioenstelsel komen de volgende situaties voor die van invloed zijn op de producten en de bijbehorende premie:

- **Onbetaald verlof (OVW):** een werknemer kan kiezen voor geen pensioenopbouw gedurende onbetaald verlof, dan is alleen premie voor risicodekking van toepassing. Met verbijzondering OVW worden alleen inkomstenperioden aangeleverd waar sprake is van (volledig of gedeeltelijk) onbetaald verlof, ook als de werknemer niet voor opt-out kiest en dus wanneer de volledige premies moeten worden afgedragen.
Bij onbetaald verlof langer dan 18 maanden vervalt de gehele premieplicht, zowel voor pensioenopbouw alsook de risicodekking. Als toch gekozen wordt voor premieafdracht dan is dit van toepassing voor beide premies.
- **Arbeidsongeschiktheid (WIA):** na 2 jaar ziekewet kan een werknemer een uitkering ontvangen van het UWV wegens arbeidsongeschiktheid. Over het deel dat werknemer nog werk verricht (deeltijdfactor) is premie verschuldigd, voor het deel dat de werknemer geen werk kan verrichten vindt premievrije opbouw tijdens arbeidsongeschiktheid plaats
- **Regeling Vervroegde Uittreding (RVU):** indien dit van toepassing is voor een werknemer wordt geen enkele premie meer afgedragen. Er worden geen pensioenrechten in deze periode verworven.

Deze coderingen worden naast WNE toegevoegd aan de lijst met verbijzonderingen voor PWRI.

Een inkomstenperiode wordt verantwoord met bijbehorende loon- en premiegegevens, dat is in de gegevensaanlevering geregeld met code meetelling “Ja”. Uitzonderingen zijn:

- volledige arbeidsongeschiktheid zonder aanvullende loondoorbetaling van de werkgever (verbijzondering “WIA”),
- deelname aan Regeling Vervroegde Uittreding (verbijzondering “RVU”) en
- meer dan 18 maanden onbetaald verlof (verbijzondering “OVW”).

In deze situaties vindt gegevensaanlevering plaats zonder loon- en premiegegevens met code meetelling “Nee”. Aanleveren met code meetelling “Nee” is alleen toegestaan in combinatie met een toegestane verbijzondering (zie verder de bedrijfsregels).

5.4 Bedrijfsregels (bestaand)

Dit is een initieel inzicht. Wordt later aangevuld.

Gegevensgroep	Nr.	Omschrijving	Toelichting
Levering APG			
Inkomstenverhouding	330	Nieuwe inkomstenverhouding niet toegestaan bij beëindigde instroom	Vervalt per 1-1-2025
	331	Inkomstenverhouding met productvarianten voor WSW en WIW niet gelijktijdig toegestaan	Vervalt per 1-1-2025, blijft geldig voor perioden die vóór 2025 liggen
	332	Binnen een inkomstenverhouding is 1 productvariant toegestaan Binnen een inkomstenverhouding is voor alle productkeuzes maar 1 variant toegestaan.	Per 1-1-2025 geen productvariant Vervalt per 1-1-2025, blijft geldig voor perioden die vóór 2025 liggen
Inkomstenperiode	77	Blokken aanleveren deeltijdfactor nul bij aanvang dienstverband	Per 1-1-2025 uitbreiden met RVU, en WIA, inkomenscode 53 komt daarmee te vervallen.
	120	Premie of productloon > 0 bij code meetelling Ja	Per 1-1-2025 ook voor PWRI
	127	Code meetelling moet geldig zijn voor verbijzondering	Per 1-1-2025 toevoegen voor PWRI en uitbreiden met nieuwe verbijzondering OVW, WIA en RVU,

Pensioen / verzekering-verhouding	196	Productkeuze OP/NP verplicht	Vervalt per 1-1-2025, daarvoor niet De verplichtstelling gaat gelden voor andere productkeuzes
	308	Productkeuze OPNP bij WNE	Vervalt per 1-1-2025, daarvoor niet De verplichtstelling gaat gelden voor andere productkeuzes
Pensioen / verzekering-periode	238	Productloon van PVV moet constant zijn in kalenderjaar	Vervalt per 1-1-2025, blijft geldig voor perioden die vóór 2025 liggen
	241	Productloon mag niet bovenmatig stijgen tov vorig jaar	Vervalt per 1-1-2025, daarvoor niet Kan eventueel geheel vervallen.
	242	Productloon mag niet bovenmatig dalen tov vorig jaar	Vervalt per 1-1-2025, daarvoor niet Kan eventueel geheel vervallen.
	116	Productloon moet groter zijn dan waarschijnlijk minimum	Vervalt per 1-1-2025, blijft geldig voor perioden die vóór 2025 liggen.
	117	Productloon moet kleiner zijn dan waarschijnlijk maximum	Nieuwe bedrijfsregel op maandniveau.
	163	Controleer de grondslag	Vervalt per 1-1-2025, blijft geldig voor perioden die vóór 2025 liggen.
	167	Bereken grondslag	Vervalt per 1-1-2025, blijft geldig voor perioden die vóór 2025 liggen
	244	Premie moet aangeleverd worden	Per 1-1-2025 verplicht voor alle productkeuzes
	182	Productloon moet kleiner zijn dan 10.000.000	

5.5 Bedrijfsregels (nieuw)

Naast de generieke bedrijfsregels worden nieuwe bedrijfsregels opgesteld voor:

- Productloon incidenteel niet toegestaan:
Een variabel pensioengevend looncomponent is niet van toepassing bij PWRI, dat betekent dat deze niet aangeleverd mag worden (geen <TAG>, geen nul of anderewaarde).

6. PPF APG

6.1 Aanvullende uitgangspunten

1. PPF APG kent incidentele (= niet periodiek) variabele loonbestanddelen die pensioengevend zijn zoals vermeld bij de definitie van het productloon. Dit betreft de variabele inkomensbestanddelen die aan de deelnemer in de inkomstenperiode toegekend zijn en de eventuele in de CAO APG overeengekomen eenmalige uitkeringen, die aan de deelnemer in de inkomstenperiode toegekend zijn.
2. De volgende loonbestanddelen zijn geen onderdeel van de pensioengevend inkomen: a. vergoedingen voor overwerk; b. de eventuele werkgeversbijdrage in de vitaliteitsregeling als bedoeld in de op de deelnemer van toepassing zijnde arbeidsovereenkomst; c. de arbeidsmarkttoeslag als bedoeld in de op de deelnemer van toepassing zijnde arbeidsovereenkomst; d. het eventuele zakelijke dan wel privé-gebruik van een dienstauto
3. Voor gebroken perioden en voor de bepaling van de periodefactor worden bij PPF APG 2 rekenmethoden toegepast: de kalenderdagen methode of de verschillende varianten van de 30-dagen-methode, beide worden nu doorgerekend en geaccepteerd.
4. PPF APG hanteert deeltijdfactor bij de berekeningen, geen uren
5. PPF APG hanteert (en publiceert) maximum pensioengevend inkomen en franchise op jaarbasis – jaarmaximum en jaarfranchise.
6. Het *Maximum maandloon* die als inkomensgrens van toepassing is voor AOP-A en AOP-B is een maandbedrag (gelijk aan maximum premieloon per maand).

6.2 Productstructuur

Premie Product	Omschrijving	Premieplicht	Rekenregel
OP	<p>Opbouwpremie <i>Toelichting:</i> Dit zijn de premies die worden afgedragen voor</p> <ul style="list-style-type: none"> • Opbouw van persoonlijke pensioenvermogens t.b.v. Ouderdomspensioen 	<p>Verplicht m.u.v.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • opt-out bij onbetaald verlof • > 18 maanden onbetaald verlof • Volledige WIA zonder loondoorbetaling 	Maximering en franchise
RP	<p>Risicopremie: <i>Toelichting:</i> Dit zijn de premies die worden afgedragen voor de collectieve voorzieningen t.b.v.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Premievrije opbouw tijdens arbeidsongeschiktheid • Bijdrage voor de uitvoeringskosten 	<p>Verplicht m.u.v.</p> <ul style="list-style-type: none"> • > 18 maanden onbetaald verlof • Volledige WIA zonder loondoorbetaling 	Maximering en franchise
RNP	<p>Risicopremie: <i>Toelichting:</i> Dit zijn de premies die worden afgedragen voor de collectieve voorzieningen t.b.v.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Risico gedekt Partnerpensioen bij overlijden vóór pensionering • Risico gedekt Wezenpensioen 	Idem	Maximering zonder franchise

AOP-A	Arbeidsongeschiktheidspensioen tot en met maximum maandloon <i>Toelichting:</i> <ul style="list-style-type: none"> Op risicobasis over het pensioengevend inkomen tot en met de inkomensgrens gebaseerd op het maximum maandloon Geen franchise van toepassing. 	Idem	Tot maximum maandloon
AOP-B	Arbeidsongeschiktheidspensioen boven het maximum maandloon <i>Toelichting:</i> <ul style="list-style-type: none"> Op risicobasis boven de inkomensgrens gebaseerd op het maximum maandloon De inkomensgrens gebaseerd op het maximum maandloon wordt in mindering gebracht bij het berekenen van de premiegrondslag. 	Idem, indien productloon hoger is dan het maximum maandloon, anders aanleveren met waarde nul.	Boven maximum maandloon

Afwegingen/vragen bij deze tabel:

1. Er is een verschil in de verplichtstelling van de premies. Bij onbetaald verlof kan een werknemer / deelnemer kiezen voor GEEN opbouw (opt-out), dat is de reden voor splitsing opbouw en risico (RP,RNP én AOP). Bij onbetaald verlof met opt-out lopen alle producten behalve opbouwpremie (OP) gewoon door.
2. AOP-A en AOP-B zijn beide verplicht, iedereen heeft AOP-A, ook AOP-B wordt altijd aangeleverd: AOP-B heeft een waarde > nul als het pensioengevend inkomen hoger is dan de inkomensgrens, anders de waarde = nul dat is het geval als het pensioengevend inkomen kleiner dan of gelijk is aan de inkomensgrens: het productloon is dan gevuld waarnaast de premiegrondslag en premiebedrag met de waarde nul aangeleverd worden.

6.3 Aard IKV, verbijzondering en code meetelling

Voor PPF APG worden voor de inkomstenverhouding alleen de coderingen WN “actieve werknemer” (aard van de inkomstenverhouding) in combinatie met de volgende verbijzonderingen binnen een inkomstenperiode onderkend:

- Werknemer, geen bijzonderheden (WNE)
- Onbetaald verlof (OVW): een werknemer kan kiezen voor geen pensioenopbouw gedurende onbetaald verlof, dan is alleen premie voor risicodekking van toepassing. Met verbijzondering OVW worden alleen inkomstenperioden aangeleverd waar sprake is van (volledig of gedeeltelijk) onbetaald verlof, ook als de werknemer niet voor opt-out kiest en dus wanneer de volledige premies moeten worden afgedragen. Bij onbetaald verlof langer dan 18 maanden vervalt de gehele premieplicht, zowel voor pensioenopbouw alsook de risicodekking. Als toch gekozen wordt voor premieafdracht dan is dit van toepassing voor beide premies.
- Arbeidsongeschiktheid (WIA): na 2 jaar ziekte kan een werknemer een uitkering ontvangen van het UWV wegens arbeidsongeschiktheid. Over het deel dat werknemer nog werk verricht (deeltijdfactor) is premie verschuldigd, voor het deel dat de werknemer geen werk kan verrichten vindt premievrije opbouw tijdens arbeidsongeschiktheid plaats

Een inkomstenperiode wordt verantwoord met bijbehorende loon- en premiegegevens, dat is in de gegevensaanlevering geregeld met code meetelling “Ja”. Uitzonderingen zijn:

- meer dan 18 maanden onbetaald verlof (verbijzondering “OVW”) en
- volledige arbeidsongeschiktheid (WIA) zonder loondoorbetaling.

In deze situaties vindt gegevensaanlevering plaats zonder loon- en premiegegevens met code meetelling “Nee”. Aanleveren met code meetelling “Nee” is alleen toegestaan in combinatie met een toegestane verbijzondering (zie verder de bedrijfsregels).

6.4 Bedrijfsregels (hergebruik bestaande bedrijfsregels)

Aangezien PPF APG een nieuwe opdrachtgever is welke verwerkt wordt via de pensioenaangifte is deze paragraaf meer uitgebreid beschreven. Daarbij wordt zo veel als mogelijk verwezen naar bestaande en generieke bedrijfsregels, waar nodig worden aanvullingen of bijzonderheden vermeld. Generieke bedrijfsregels zijn in de specificaties gekwalificeerd bij de opdrachtgever als “Altijd”.

Gegevengroep	Nr.	Omschrijving	Toelichting
Levering APG	-	Alle generieke bedrijfsregels	Geen bijzonderheden
Administratieve Eenheid	-	Alle generieke bedrijfsregels	Opdrachtgevernummer is “1008” Geen bijzonderheden
Inkomsten-verhouding	-	Alle generieke bedrijfsregels	Geen bijzonderheden
	400-serie	Controles over jaargrens heen	Deze zijn van toepassing echter alleen als een datum gewijzigd wordt \geq implementatiedatum + 1 jaar (dus \geq 1-1-2026)
	45, 46	Tijdig aanleveren in/uit dienst	Geldt ook voor PPF APG
Inkomsten-periode	-	Alle generieke bedrijfsregels	Geen bijzonderheden
	76	Deeltijdfactor > 0 bij code meetelling Ja	Geldt ook voor PPF APG
	77	Blokken aanleveren deeltijdfactor nul bij aanvang dienstverband	Geldt ook voor PPF APG, uitsluiten OPK (oproepkracht) en WIA (arbeidsongeschiktheid)
	120	Premie of productloon > 0 bij code meetelling Ja	Geldt ook voor PPF APG
	127	Code meetelling moet geldig zijn voor verbijzondering	Geldt ook voor PPF APG, altijd Ja m.u.v. OVW en WIA: Ja of Nee
	150	Code meetelling Ja of Nee	Geldt ook voor PPF APG
	279	Deeltijdfactor \leq 1	Geldt ook voor PPF APG
Inkomsten-periode Intrekking	-	Alle generieke bedrijfsregels	Geen bijzonderheden
	356	BSN intrekking moet gelijk zijn aan BSN IKV	Geldt ook voor PPF APG
	410	Controle over jaargrens heen	Deze is van toepassing echter alleen bij intrekkingen \geq implementatiedatum + 1 jaar (dus \geq 1-1-2026)
Werknemer-gegevens	-	Alle generieke bedrijfsregels	Geen bijzonderheden
Pensioen / verzekering-verhouding	-	Alle generieke bedrijfsregels	Geen bijzonderheden
Pensioen / verzekering-periode	-	Alle generieke bedrijfsregels	Geen bijzonderheden
	244	Premie moet aangeleverd worden	Per 1-1-2025 verplicht voor alle productkeuzes
Natuurlijk Persoon	-	Alle generieke bedrijfsregels	Geen bijzonderheden
	64	BSN moet in BRP bekend zijn	Geldt ook voor PPF APG

	125	BSN moet gevuld zijn	Geldt ook voor PPF APG
	253	Personeels/salarisnummer mag niet hergebruikt worden	Geldt ook voor PPF APG
	321	Personeels/salarisnummer moet 15 posities numeriek zijn incl. voorloophnullen	Geldt ook voor PPF APG
Overige gegevens-groepen	-	Alle generieke bedrijfsregels	Geen bijzonderheden

6.5 Bedrijfsregels (nieuw)

Naast de generieke bedrijfsregels worden nieuwe bedrijfsregels opgesteld voor:

- Productloon incidenteel wel toegestaan:
Een variabel pensioengevend looncomponent is toegestaan bij PPF APG, dat betekent dat deze altijd aangeleverd wordt met een <TAG> en waarde >= nul
- Het productloon incidenteel van alle pensioenverzekeringperioden met gelijke aanvangsdatum moet binnen een inkomstenperiode aan elkaar gelijk zijn.