

Wet toekomst pensioenen (Wtp)

Addendum Levering Premie en Gegevens (LPG) APG per 1-1-2026

*Versie 2026.01
Januari 2026*

Maart 2025 (1.0)

Versiebeheer

Versiebeheer		
Versie	Datum	Wijzigingen
0.1	15-01-2024	Eerste aanzet Addendum gegevensaanlevering per 1-1-2026 in het kader van Wet toekomst pensioenen
0.2	19-12-2024	Intern commentaar verwerkt
0.3	30-12-2024	Versie als eerste opzet voor softwareleveranciers
0.4	22-01-2025	Aangepast: • Normuren per week worden alleen bij bpfBOUW aangeleverd als een nieuwe rubriek bij inkomstenperiode (par. 2.3, 6.1, 7.1) • Bij BPF Schoonmaak wordt de CAO-code optioneel. Deze is overbodig aangezien deze voor iedereen gelijk is (par. 2.3, 6.1) • Optioneel aanleveren Werknemergegevens (bpfBOUW en BPF Schoonmaak), controles hierop vervallen (par. 2.3) • Verdere toelichting op rekenregels i.v.m. niet-pensioenregelingen, productloon SPW verplaatst naar specifieke beschrijving (hoofdstuk 3) • Definitie productloon BPF Schoonmaak verplaatst (par. 3.1, 6.1) • Duidelijke relatie leggen tussen de rekenregels per fonds en de algemene beschrijving van de rekenregels, dat kan met een naam of met een nummer, dat maakt niet uit (par. 5.2, 6.2, 7.2) • Inkomensgrens o.b.v. uren vervalt aangezien deze niet van toepassing is per 1-1-2026 voor BPF Schoonmaak en bpfBOUW (par. 3.2.3) • Bij bpfBOUW berekening premie de koppeling met CAO-indeling toegevoegd (par. 3.3) • Voor product FLOW (SPW) is de definitie van het productloon gewijzigd (nog onzeker, moet bevestigd worden). • bpfBOUW kiest voor één grondslag, de pensioengrondslag dus gemaximeerd en met franchise (OP, RP en AOP). Het product AOP is gekoppeld aan de CAO-indeling, indien van toepassing verplicht voor werkgever en werknemer (par. 7.2). • Bij bpfBOUW en bpf Schoonmaak is geen sprake meer van een eventueel vast bedrag voor het zogenaamde Tijdelijk Partner Pensioen. Deze wordt onderdeel van RP en is dus geen aparte premie (par. 6.2, 7.2). • Premieberekening bij bpfBOUW verlaagde loondoorbetaling tijdens ziekte is in de huidige situatie (< 2026) gebaseerd op de verlaagde loon (70% in het 2e ziektejaar, of 85% in het eerste en het tweede jaar). De premieberekening tijdens ziekte wordt in het nieuwe stelsel eveneens gebaseerd op 100% van het loon vóór de ziekte, net alsof de loondoorbetaling op 100% blijft (par. 7.3). • Bij SPW wijzigt niets bij ziekte, het pensioengevend loon blijft gebaseerd op het verlaagd loon (geen aanpassing). • Bij bpfBOUW vervalt ook de productvariant bij BTER-producten (par. 2.3). Voor sommige producten is het premiepercentage cao/sector afhankelijk. • Bij onbetaald verlof wordt de premieafdracht voor de “niet-“pensioenproducten (BTER-producten, RAS, FLOW) niet voortgezet. Dit betekent dat premies voor deze producten afgedragen worden op basis van daadwerkelijke loon en bij een volledig onbetaald verlof kan dit nul zijn. Dit kan goed aangegeven worden met de periodefactor (nog uit te werken) (par. 7.3). • Periodefactor aanleveren voor alle producten, dus ook voor RAS, FLOW en de BTER-producten van opdrachtgever Bouw (par 2.3). • Bij SPW worden dezelfde rekenmethoden toegestaan zoals ingevoerd per 1-1-2025: kalendermethode of een van de varianten 30/360-methode (par. 3.4). • Bij bpfBOUW wordt voor Baksteen de nieuwe rekenmethode toegepast, d.w.z. op basis van normuren die de werkgever hanteert en niet op basis van de cao-normuren. Toerekenen naar de standaard 38 uur per week vervalt (par. 7.1).

		• Voor 4-wekelijks worden (net als nu) marges in acht genomen voor het 1e en laatste loontijdvak van een jaar, aangezien deze kunnen verschillen met enkele dagen bij een jaarovergang (par. 2.1). • Bij SPW is de werkwijze voor 36/40 uren contracten opgenomen • Uitbreiding premieplicht bij ziekte en overige CAO-afspraken (par. 2.2).
0.5	14-03-2025	• Bij SPW is het uitgangspunt dat meerdere normen gaan gelden dus voor 36 en 40 urencontract. Gevolg is dat de deeltijdfactor in beide situaties gelijk is voor een fulltimecontract (dus 1), dit is vergelijkbaar met andere opdrachtgevers (par. 5.1). • Rekenregels voor BTER, FLOW en RAS toegevoegd, ook als deze ongewijzigd zijn (par. 3.2, 5.2, 7.1, 7.2). • Kalenderdagenmethode toestaan voor de fondsen die overgaan per 1-1-2026, het is niet verplicht. Andere methoden 30/360 zijn ook toegestaan. (par. 3.4). • Lijst CAO-codes definitief. Meerdere normen per week kunnen bij één CAO-code voorkomen. Zelfstandigen worden onder voorbehoud uitgesloten (par. 7.1). • Premieplicht voor pensioenproducten bij SPW eindigt ook op exact de AOW-leeftijd, net zoals bpfBouw en BPF Schoonmaak (par. 2.2). • Tekstueel SGB vervangen door BPF Schoonmaak (par. 3.4).
0.6	17-03-2025	Aanpassingen na interne review: • Toelichting 1, SPW, periodefactor toegevoegd (par. 2.3). • Koptekst uitgebreid met periodefactor (par 3.2.1). • Tekst toegevoegd voor welke opdrachtgever de rekenregel van toepassing is (par. 3.2.2 en 3.2.3). • Beëindiging verplichtstelling SPW gewijzigd naar 1 v/d maand vóór AOW +5 jaar (par. 2.2). • Loongerelateerd en niet-loongerelateerd (bpfBouw) toegevoegd bij onbetaald verlof (par. 2.2). • Voor bpfBouw wordt nog een bevestiging verwacht m.b.t. afhandeling vervroegde IVA (par. 2.2). • Aangegeven dat de lijst m.b.t. verbijzonderingen i.r.t. code meetelling nog definitief gemaakt zal worden (par. 2.2, 2.3. 6.3, 7.3). • Toegevoegd dat dubbele CAO-coderingen gaan vervallen, dat geldt ook voor werknemergegevens (2.3). • Verwijzing definitie productloon naar pensioenreglement (par. 3.1). • De rekenregels 2 en 5 zijn samengevoegd naar 1 rekenregel, alleen het maximum verschilt per product (par. 3.2.4 en par. 3.2.5). • Bij berekening premie is de regel m.b.v. dagconstante toegevoegd. • Uitbreiding generieke bedrijfsregels bij meerdere aaneengesloten perioden met code meetelling Nee (hfdst. 4). • Meerdere uurnormen en Definitie pensioengevend loon bij SPW (par. 5.1). • Productloon definitie volledig conform pensioenreglement bij BPF Schoonmaak, deze blijft inhoudelijk ongewijzigd (par. 6.1). • Definitie productloon per CAO bij bpfBouw (7.2). • Tabel BTER-definitie met rekenregels ingedikt (7.2).
1.0	31-03-2025	Aanpassingen in deze versie: • De mogelijkheid dat er per 1-1-2026 een pensioenproduct ontstaat o.b.v. een vast bedrag vervalt. Er zijn wel BTER-producten waar de premies o.b.v. een vaste dagconstante worden berekend. Deze blijven bestaan (par. 3.3). • Leeftijd voor beëindiging deelname voor BTER-regelingen zijn gespecificeerd (par. 2.2). • De definitie van MAXPL staat voor maximum productloon. Echter MAXPL wordt ook gebruikt voor maximering van het pensioengevend inkomen, maar ook voor maximeren van het loon voor de niet-pensioen regelingen bijvoorbeeld o.b.v. dagen (BTER bpfBouw). Derhalve wordt in de toelichting

		maximum productloon opgenomen, deze is breder. De formules blijven ongewijzigd (par. 3.2). • Verdeling naar WG/WN deel in de salarisadministraties kan per cao en soms per beroep (UTA of niet-UTA) verschillen (par. 3.3). • De definities van het productloon voor bpfBOUW zijn in detail uitgewerkt, extra benadrukt wordt hoe om te gaan met werknemers / aansluitingen die niet onder een cao vallen (par. 7.2). • Meer duidelijkheid over de normuren – controle of dit binnen de in de cao toegestane waarde vallen. Bij afwijking – afwijkend afspraak maken, maar niet omrekenen. Kleinste eenheid is ½ uur, uitgedrukt in decimalen = 0,5 (par 2.3). • Duidelijker maken dat voor Schoonmaak aanleveren van 100% tijdens ziekte een wijziging is t.o.v. 2025.(par 6.3). • Toelichting bij het begrip SV-dagen (par. 3.2.4, 3.3 en 7.2) • Onderscheid gemaakt tussen Zwaar werk regeling (bpfBouw) en RVU in de situatie waarin de werknemer in dienst blijft bij de werkgever of niet. Bij Zwaar werk regeling van bpfBouw moet de werknemer ontslag nemen om gebruik van deze regeling te maken. Daardoor worden geen gegevens aangeleverd voor ex-werknemers die gebruik van ZWR maken.. Bij BPF Schoonmaak en SPW wordt de aanneme gehanteerd dat bij RVU een werknemer wel in dienst kan blijven (par. 2.2, 5.3, 6.3) met als gevolg dat voor deze werknemers wel aangifte gedaan wordt. • Begrip uitbetaalde uren vervangen door verloonde uren PVP (par. 3.2.3). • Lijsten met verbijzonderingen per opdrachtgever gecompleteerd inclusief de prioriteit bij meerdere verbijzonderingen binnen één inkomstenperiode (par. 5.3, 6.3 en 7.3) • De pensioenaangifte via de huidige gegevensaanlevering voor zelfstandigen bij bpfBouw vervalt, hiervoor in de plaats wordt een ander (individueel) proces ingericht. Daardoor vervallen de CAO-coderingen voor zelfstandigen én de verbijzondering (par. 7.1, 7.3). Dit punt is nog onder voorbehoud. • Bij bpfBouw zijn t.b.v. de gegevensaanlevering de dagen en uren toegevoegd in de tabel met BTER-regelingen, deze zijn ongewijzigd t.o.v. 2025 (par. 7.2). • Waar mogelijk verwijderen “voorbehoud” of “moet nog bevestigd worden” e.d., alleen echte openstaande punten worden nog vermeld (par. 5.3, 6.3, 7.3). • Voor het product FLOW van SPW geldt nog een voorbehoud aangaande de definitie ervan (par. 5.1). Dit hangt van de lopende cao-onderhandelingen af. • Loon en premie bij niet-pensioenregelingen kunnen nul zijn als er geen loon is van de werkgever. Bijvoorbeeld volledig onbetaald verlof, dan is er wel sprake van pensioenpremies. Dat geldt ook voor het tweede ziektejaar voor de producten OOAFB, COVAFB en FYSAFB, dit zowel voor de Afbouw-, als voor de Natuursteen-werknemers. In deze situatie worden deze premies met nul aangeleverd (par. 2.2).
--	--	---

Inhoudsopgave

1. INLEIDING.....	6
2. ALGEMEEN	7
2.1 UITGANGSPUNTEN	7
2.2 PREMIEPLICHT	8
2.3 OVERZICHT WIJZIGINGEN PER RUBRIEK	11
3. REKENREGELS	13
3.1 PRODUCTLOON	13
3.2 PREMIEGRONDSLAG	13
3.2.1 <i>Berekening maximum, franchise en inkomensgrens o.b.v. deeltijdfactor, periodefactor en</i> <i>maandelijkse periodiciteit</i>	<i>14</i>
3.2.2 <i>Berekening maximum en franchise o.b.v. fulltime jaarbedragen, normuren per week en</i> <i>verloonde (pensioengevende) uren in de periode</i>	<i>14</i>
3.2.3 <i>Berekening maximum, en franchise o.b.v. norm per uur.....</i>	<i>14</i>
3.2.4 <i>Berekening maximum o.b.v. SV-dagen</i>	<i>14</i>
3.2.5 <i>Berekening premiegrondslag.....</i>	<i>15</i>
3.3 PREMIE	15
3.4 PERIODEFACTOR	16
4. GENERIEKE BEDRIJFSREGELS.....	18
5. SPW.....	19
5.1 AANVULLENDE UITGANGSPUNTEN	19
5.2 NIEUWE PRODUCTSTRUCTUUR.....	19
5.3 AARD IKV, VERBIJZONDERING EN CODE MEETELLING	21
5.4 BEDRIJFSREGELS (BESTAAND).....	21
6. BPF SCHOONMAAK.....	23
6.1 AANVULLENDE UITGANGSPUNTEN	23
6.2 PRODUCTSTRUCTUUR	23
6.3 AARD IKV, VERBIJZONDERING EN CODE MEETELLING	24
6.4 BEDRIJFSREGELS (BESTAAND).....	24
7. BPFBOUW	26
7.1 AANVULLENDE UITGANGSPUNTEN	26
7.2 PRODUCTSTRUCTUUR	26
7.3 AARD IKV, VERBIJZONDERING EN CODE MEETELLING	29
7.4 BEDRIJFSREGELS (BESTAAND).....	30

1. Inleiding

Dit document is opgezet in 4 delen. Het eerste deel bevat de algemene specificaties, het tweede deel betreft Stichting Pensioenfonds voor de Woningcorporaties (SPW), het derde deel - BPF Schoonmaak en het vierde - bpfBOUW.

Doelgroep van dit addendum zijn de software- en gegevensleveranciers (administratiekantoren en werkgevers) die daadwerkelijk (gaan) aanleveren voor een of meerdere van deze fondsen per 1-1-2026.

Naast dit addendum zijn rekenvoorbeelden beschikbaar gesteld.

2. Algemeen

2.1 Uitgangspunten

1. De regelingen van opdrachtgevers die overgegaan zijn naar het nieuwe pensioenstelsel Wet toekomst pensioenen (WTP) zijn premieregelingen:
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. Peildatumsystematiek wordt niet (meer) ondersteund onder WTP (per 1-1-2026 van toepassing voor SPW). Voor alle fondsen geldt dat het daadwerkelijk **pensioengevend periodeinkomen¹** maatgevend is voor de **pensioenpremie**. Loonmutaties in een inkomstenperiode worden direct meegenomen. De gevolgen verschillen per fonds en worden per fonds apart toegelicht. Er vindt ook geen extrapolatie meer plaats van een periodeloan naar een jaarloon (geldt voor bpfBOUW).
4. Voor de fondsen die per 01-01-2026 overgaan naar het WTP-stelsel geldt dat de huidige definitie van pensioengevend loon qua samenstelling van **loonbestanddelen** ongewijzigd blijft.
5. 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.
6. Voor fondsen waar naast de structurele loonbestanddelen ook **incidentele loonbestanddelen** pensioengevend zijn wordt productloon incidenteel aangeleverd. Dit is niet van toepassing voor de fondsen die op 01-01-2026 naar WTP overgaan. Voor deze fondsen wordt Productloon incidenteel **NIET aangeleverd**. Bij bpfBOUW en SPW zijn per definitie geen incidentele loonbestanddelen pensioengevend. Bij bpf Schoonmaak wordt het onderscheid tussen structureel en incidenteel loon niet gemaakt.
7. T.b.v. gebroken perioden wordt de **periodefactor** toegevoegd in de gegevensaanlevering. Deze is verplicht voor alle Pensioenverzekeringsperiodes in het WTP-stelsel (ook voor de niet gebroken periodes, en geldt voor alle producten, ook voor de niet-pensioenproducten)
8. 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 aangepast en/of uitgebreid (bestaand en nieuw) voor deze fondsen. Vele generieke bedrijfsregels blijven ongewijzigd.
9. **Geen Voortschrijdend Cumulatief Rekenen** voor de invoering van de fondsen per 1-1-2026. Pensioengrondslag (incl. toepassing van maximering en franchise) wordt elke inkomstenperiode vastgesteld op basis van de gegevens in deze periode.
10. **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).
11. 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.
12. 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.
13. Bij 4 wekelijkse periodiciteit wordt (net als nu) rekening gehouden met afwijkingen op het eerste en laatste loontijdvak van het jaar. In praktijk betekent dit een hogere marge die is bepaald op basis van de extra dagen in deze loontijdvakken.

2.2 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. De premieplicht verschilt per opdrachtgever en soms binnen de opdrachtgever – per product.

1. Aanvang deelname:

- Voor SPW en bpfBOUW is geen minimum toetredingsleeftijd ingesteld. Zowel voor de pensioenproducten als voor de sociale regelingen. De deelname en daardoor de premieafdracht (voor alle producten) start bij indiensttreding.
- Voor BPF Schoonmaak is de toetredingsleeftijd voor deelname in de pensioenregeling 18 jaar. Premieafdracht voor de pensioenproducten is verplicht vanaf datum aanvang van het loontijdvak waarin de werknemer 18 jaar oud wordt. Voor de RAS-premie geldt geen minimum leeftijd, deze wordt afgedragen vanaf de indiensttredingsdatum.

2. Beëindiging deelname:

Bij een regeling kan een afwijkende leeftijd voor beëindigen van de deelname ingesteld – voor de totale regeling of per product.

- Bij BPF Schoonmaak, en bpfBOUW eindigt de deelname aan de pensioenregeling zodra de werknemer de AOW-leeftijd (exact) bereikt. Premies voor de pensioenproducten moeten worden afgedragen tot de dag wanneer de werknemer de AOW-leeftijd bereikt.
- *Onder voorbehoud dat de voorgestelde uitbreiding van de verplichtstelling geaccordeerd wordt:* Bij SPW eindigt de deelname bij uitdiensttreding of uiterlijk vóór de 1e van de maand waarin de werknemer de AOW-leeftijd plus 5 jaar bereikt. “Uiterlijk” betekent dat de deelname nog van toepassing is tot en met de laatste dag van de maand voorafgaand aan de maand waarin AOW-datum + 5 jaar wordt bereikt. Dit geldt ook voor de afdracht van de FLOW-premies.
- Voor de RAS-premie (opdrachtgever Schoonmaak) geldt geen leeftijdsgrens.
- Voor de BTER-premies (opdrachtgever Bouw) gelden huidige leeftijdsgrenzen:
 - OOAFB (cao 02 en 03) en ZWR (cao 17 en 92) - premieafdracht eindigt zodra de werknemer de AOW-leeftijd (exact) bereikt.
 - WGABIT (cao 04) - premieafdracht eindigt zodra de werknemer de AOW-leeftijd - /- 2 jaar (exact) bereikt.
 - Alle overige BTER-regelingen – geen maximumleeftijd

3. Tijdens verlof:

- a) Tijdens betaald verlof (alle soorten) loopt de deelname en de premieafdracht ongewijzigd door. Een verlof dat slechts gedeeltelijk door de werkgever is betaald wordt als betaald verlof beschouwd, ook als de betaling minder dan 100% is (voorbeeld kortdurend Zorgverlof met 70% loonbetaling).
- b) Tijdens de eerste 18 aaneengesloten maanden onbetaald verlof (alle soorten) - (verbijzondering OVW):

De premieafdracht voor alle pensioenproducten loopt door en is gebaseerd op het productloon in de periode direct voorafgaand aan de verlofsituatie.

Bij 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 premie (WG- en WN-deel samen).

Bij onbetaald verlof geldt verder:

- Tijdens onbetaald verlof kan de werknemer kiezen om de pensioenopbouw en de premieafdracht van de opbouwpremies tijdelijk stop te zetten. Dit gebeurt op schriftelijk verzoek van de werknemer aan het fonds en met schriftelijke toestemming van het fonds. Alleen dan wordt voor de vrijgestelde werknemer voor de in de vrijstelling aangegeven periode geen opbouwpremie (code OP) afgedragen, zowel het werknemers- alsook het werkgeversdeel. De premies voor alle andere (=risico)producten worden ongewijzigd afgedragen.
- Bij het overschrijden van 18 maanden onbetaald verlof vervalt de gehele premieplicht voor de pensioenproducten, zowel voor pensioenopbouw alsook de risicodekking. Als toch gekozen wordt voor premieafdracht dan is dit van toepassing voor alle soorten pensioenpremies.
- Voor niet-pensioenproducten – FLOW (SPW), RAS (Schoonmaak) en BTER-regelingen (Bouw) geldt dat de premieplicht ongewijzigd blijft voor de periode van (deel) verlof. De premieafdracht wordt niet voortgezet en omdat tijdens verlof geen loon uitbetaald wordt, is ook de grondslag en de premie voor deze producten (voor het deel verlof) gebaseerd op een nul productloon. Dit geldt voor producten met loongerelateerde premies. Bij volledig onbetaald verlof worden aldus productloon, premiegrondslag en premie met nul aangeleverd.
- Producten o.b.v. dag constante (BTER-product bij bpfBouw) zijn afhankelijk van het aantal gewerkte dagen. Dit kan ook nul zijn.
- Alle periodes van (gedeeltelijk) onbetaald verlof worden aangeleverd met verbijszondering OVW, ook als de premieafdracht volledig wordt voortgezet

4. **Ziekte:**

Tijdens de eerste 2 jaar ziekte is de werkgever wettelijk verplicht om loon door te betalen aan de werknemer (volgens de Wet Verlenging Loondoorbetalingsverplichting bij Ziekte). Het totale loon over deze twee jaren is gemaximeerd tot 170%. Hoe deze 170% precies over de twee jaren wordt verdeeld, is geregeld in de cao.

Periodes waar sprake is van verlaagde loondoorbetaling worden aangeleverd met verbijszondering ZKG.

Het productloon dat wordt gebruikt voor de premieafdracht verschilt per opdrachtgever.

Sommige opdrachtgevers (bpf Bouw en bpf Schoonmaak) kiezen ervoor om de berekening van de **pensioen**premies op 100 % loondoorbetaling te baseren, en andere (SPW) – op de daadwerkelijke percentage van loon doorbetaling.

5. **Arbeidsongeschiktheid:**

Na 2 jaar ziekte (en soms eerder) kan een werknemer een uitkering ontvangen van het UWV wegens arbeidsongeschiktheid. Over het deel dat werknemer nog werkt en/of loon van de werkgever ontvangt is premie verschuldigd, voor het deel dat de werknemer niet werkt en geen loon van de werkgever ontvangt, vindt eventueel (voorwaarden en mate van voortzetting verschillen per fonds) premievrije opbouw tijdens arbeidsongeschiktheid plaats. De mate waarin de werknemer werkt en/of loon ontvangt komt tot uitdrukking in de deeltijdfactor. De deeltijdfactor is gelijk aan het deel dat de werknemer nog werkt en/of loon ontvangt.

De UWV-uitkering wordt in voorkomende situaties door de werkgever uitbetaald, hierover is geen premie verschuldigd.

Dit is ook van toepassing voor de niet-pensioenregelingen – premies zijn verschuldigd alleen over het deel dat de werknemer werkt en/of loon van de werkgever ontvangt.

Periodes waarin de werknemer arbeidsongeschikt is en loon van de werkgever ontvangt of slechts gedeeltelijk werkt en/of loon ontvangt worden aangeleverd met verbijszondering 'WIA'.

6. **Regeling Vervroegde Uittreding (RVU) en Zwaar Werk regeling:**

Bij bpfBouw geldt dat een werknemer kan kiezen voor de zwaar-werk-regeling. Gevolg is dat de werknemer uit dienst treedt en dat geen sprake meer is van premieplicht of andere bijzondere situaties. Dit heeft geen gevolgen voor de pensioenaangifte. Regeling Vervroegde Uittreding (RVU) is ook bij BPF Schoonmaak en SPW van toepassing. Voor deze twee opdrachtgevers zijn nog geen definitieve keuzes gemaakt hoe om te gaan met deze regelingen. Derhalve volgen we dezelfde generieke aanpak als bij de implementatie per 1-1-2025. Als een werknemer gebruikt maakt van RVU én in dienst blijft dan geldt geen premieplicht voor alle (niet-)pensioenregelingen. Dat komt in de pensioenaangifte tot uitdrukking door verbijzondering RVU i.c.m. code meetelling Nee.

7. 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 welke situatie (onbetaald verlof, WIA e.d.) voor de werknemer in deze periode van toepassing is. Afhankelijk van de situatie kan met code meetelling Ja of Nee aangeleverd worden. Aanleveren met code meetelling Ja is altijd toegestaan mits er sprake is van minimaal 1 pensioenverzekeringverhouding met premieplicht waarbij pensioengevend inkomen en/of premie > nul is. Aanleveren met code meetelling Nee is van toepassing als bij de inkomstenperiode geen enkele pensioenverzekeringperiode voorkomt met premieplicht en productloon en/of premies anders dan nul.

Aanleveren met code meetelling Nee is toegestaan alleen in combinatie met een specifieke verbijzondering (verschilt per opdrachtgever). Deze verbijzondering geeft duidelijk aan welke situatie van toepassing is voor de werknemer en i.c.m. code meetelling Nee - waarom voor de werknemer geen premies worden afgedragen.

De toegestane verbijzonderingen zijn in de vervolg hoofdstukken per opdrachtgever aangegeven. Op dit punt is er nog enige onduidelijkheid. De lijst met de toegestane verbijzonderingen en bijbehorende code metelling wordt verder aangescherpt en z.s.m. definitief gemaakt.

8. Overige CAO afspraken

Bijzondere regelingen die in de cao's afgesproken zijn (onder welke naam dan ook) zoals Seniorenregeling, Generatie pakt, Verkorting van de arbeidsduur of Demotie blijven mogelijk, afhankelijk van de cao-afspraken. In de cao's staan uitgeschreven op welke loon premies moeten worden afgedragen. Op dit punt brengt de overgang naar WTP geen wijzigingen met zich mee.

2.3 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 opdrachtgever. Nog verder uit te werken, incl. toevoegen van nieuwe verbijzonderingen indien nodig.
	Normuren per week ¹⁾	De normuren zijn alléén bij bpfBOUW van belang voor het bepalen van parameters in de rekenregels, met name voor de maximering en het toepassen van franchise. Er kunnen verschillende normen per CAO voorkomen, deze betreffen altijd gehele uren per week of afgerond op halve uren per week: dus 36, 36,5, 37 etc.
	CAO-code	Verplichting vervalt voor BPF Schoonmaak (optioneel). Dubbele cao-coderingen i,v,m verschil in de normuren zijn niet meer nodig en zullen op termijn (komende jaren) vervallen.
Pensioen Verzekering-Verhouding	Productkeuze	Andere inhoud en codering, zie productstructuur.
	Productvariant ²⁾	Niet aanleveren, het is niet van toepassing voor alle producten van de opdrachtgevers die naar WTP gaan, ook voor de niet-pensioenproducten
Pensioen Verzekering-Periode	Productloon	Andere definitie en berekening voor SPW en bpfBOUW, zie rekenregels. Voor BPF Schoonmaak ongewijzigd.
	Premiegrondslag	
	Premiebedrag	Is verplicht voor alle fondsen die naar WTP overgaan, dit was al van toepassing voor de fondsen die per 01-01-2026 overgaan naar WTP.
	Periodefactor ⁴⁾	Deze rubriek is toegevoegd in 2025, deze is verplicht voor fondsen die naar Wtp gaan. Zie verdere uitwerking.
	Productloon incidenteel ³⁾	N.v.t. voor de opdrachtgevers die per 01-01-2026 naar Wtp gaan. Dat betekent geen "tag" en geen vulling.
Werknemergegevens	Alle	Wordt optioneel voor bpfBOUW en BPF Schoonmaak. Controles vervallen. Zal op termijn (komende jaren) vervallen.

Toelichting:

1) Aangaande normuren het volgende:

- Normuren zijn alléén van toepassing voor opdrachtgever Bouw deze worden verplicht aangeleverd.
- Voor BPF Schoonmaak geldt maar 1 norm voor uren, aanleveren is hierdoor niet van toepassing.
- Voor SPW wordt gerekend met deeltijdfactor en periodefactor, niet met uren.

- Voor alle andere opdrachtgevers zijn de normuren niet relevant en indien aangeleverd worden ze buiten beschouwing gelaten. Indien voor andere opdrachtgevers normuren worden aangeleverd worden deze genegeerd.
- 2) Aangaande productvariant het volgende:
- Deze is niet van toepassing voor SPW en BPF Schoonmaak, dat geldt in de huidige situatie maar ook onder WTP.
 - Voor bpfBOUW is het niveau van productkeuze toereikend, dat geldt voor pensioenproducten én BTER. Mocht blijken dat toch verschillende percentages noodzakelijk zijn per doelgroep dan kan het onderscheid tussen de percentages m.b.v. de cao-code gemaakt worden. Derhalve kan ook voor bpfBOUW de productvariant vervallen.
 - Algemene zienswijze is dat productvariant in zijn geheel kan vervallen voor alle fondsen die overgaan naar WTP.
- 3) Het productloon incidenteel is een optionele rubriek. Voor de opdrachtgevers/fondsen die per 1-1-2026 naar WTP overgaan (SPW, Schoonmaak en Bouw) mag deze rubriek NIET aangeleverd worden.
- 4) De periodefactor wordt aangeleverd voor alle producten, ook voor de BTER-producten bij bpfBOUW, RAS en FLOW.

3. Rekenregels

De rekenregels doorlopen 3 stappen:

1. Productloon
2. Premiegrondslag
3. Premie

De rekenregels worden uitgevoerd per pensioen/verzekeringperiode (verder genoemd “periode”). Het productloon wordt in de salarisadministratie berekend en als een bedrag aangeleverd. Dit is het startpunt voor de berekeningen bij APG incasso.

De rekenregels hieronder hebben betrekking op de nieuwe pensioenproducten.

Tenzij anders vermeld, blijven de rekenregels voor de niet-pensioenproducten (FLOW, RAS, BTER-producten) ongewijzigd, inclusief de definitie van productloon en grondslag.

3.1 Productloon

- A. De loonbestandsdelen die pensioengevend zijn en daardoor onderdeel zijn van het productloon blijven ongewijzigd (de samenstelling verschilt per opdrachtgever).
- B. Het productloon is het feitelijk pensioengevend periodeinkomen. Het productloon wordt ongemaximeerd en zonder toepassing van franchise aangeleverd. In de pensioenaangifte (LPG) blijft het productloon onderdeel van PensioenVerzekeringPeriode (PVP).
- C. Onderdeel van het productloon zijn:
 - Het feitelijke pensioengevend structureel periodiek loon (vaste salaris en vaste toeslagen voor zover pensioengevend) in een periode, inclusief loonsverhoging (of daling) in de periode. In dit loon/salaris zijn deeltijd en, waar van toepassing, een verkorte periode al verwerkt.
Er vindt dus geen omrekening plaats naar fulltime inkomen of jaarinkomen.
 - Inclusief reserveringen voor structurele niet periodieke toeslagen (vakantiegeld, eindejaarsuitkering e.d.) voor zover pensioengevend, die in de periode toegekend zijn
 - Exclusief uitbetaling van structurele niet periodieke toeslagen (vakantiegeld, eindejaarsuitkering e.d.) voor zover pensioengevend, voor zover deze als reservering meegenomen zijn in het productloon.
 - Inclusief, waar van toepassing bij een opdrachtgever, het totaal van de in de periode toegekende incidentele variabele loonbestanddelen die pensioengevend zijn (dit is voor de 2026 fondsen van toepassing alleen voor Schoonmaak).

De exacte definitie van de pensioengevend loonbestanddelen is opgenomen in het pensioenreglement van het desbetreffende fonds.

3.2 Premiegrondslag

De formules die gebruikt worden voor het berekenen van de grondslag zijn afhankelijk van welke maatstaf een opdrachtgever toepast (deeltijdfactor of uren). Welke berekening uitgevoerd moet worden is afhankelijk van de opdrachtgever en het betreffend product (zie productstructuur).

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

3.2.1 Berekening maximum, franchise en inkomensgrens o.b.v. deeltijdfactor, periodefactor en maandelijks periodiciteit

Deze berekening is al van toepassing voor PWRI en PPF APG en vanaf 2026 wordt deze ook toegepast voor SPW:

- *Maximum productloon 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) = Maandinkomengrens * deeltijdfactor * periodefactor*
De inkomensgrens is maandbedrag dat per opdrachtgever en product wordt gedefinieerd. Voor verschillende producten kunnen ook zelfs binnen dezelfde opdrachtgevers verschillende inkomensgrenzen worden gehanteerd.

Aantal loontijdvakken is bij deze maandaanlevering 12.

3.2.2 Berekening maximum en franchise o.b.v. fulltime jaarbedragen, normuren per week en verloonde (pensioengevende) uren in de periode

Deze berekening is vanaf 2026 van toepassing voor bpfBouw:

- *Aantal normuren per jaar = (aantal premiedagen in het jaar * normuren per week / 5)*
- *Maximum productloon in de periode PVP (MaxPL) = (jaarmaximum / aantal normuren per jaar) * uren in PVP*
- *Franchise in de periode (PVP) (FR) = (jaarfranchise / aantal normuren per jaar) * uren in PVP*

3.2.3 Berekening maximum, en franchise o.b.v. norm per uur

Deze berekening blijft vanaf 2026 van toepassing BPF Schoonmaak (ongewijzigd):

- *Maximum productloon in de periode PVP (MaxPL) = uurmaximum * uren in PVP*
- *Franchise in de periode (PVP) (FR) = uurfranchise * uren in PVP*

De fondsen die de uren als maatstaf hanteren passen de maandelijks of 4-wekelijkse periodiciteit toe. Het aantal loontijdvakken heeft verder geen invloed op de rekenregels.

3.2.4 Berekening maximum o.b.v. SV-dagen

- *Maximum productloon in de periode PVP (MaxPL) = (maximum premie dagloon SV) * dagen in PVP*

Toelichting definitie SV-dagen:

SV-Dagen zijn alle gewerkte/verloonde dagen (dus niet werkbare dagen), m.a.w. SV-dagen zijn alle dagen waar voor SV loon is uitbetaald. Elk dag met SV-loon telt als 1 dag mee. Het maakt niet uit of dit een volledige dag is of een deel daarvan.

3.2.5 Berekening premiegrondslag

Voor de premiegrondslag zijn de volgende berekeningen mogelijk:

1. **Berekening premiegrondslag met maximering en franchise**
2. **Berekening premiegrondslag met maximering zonder aftrek van franchise**
3. **Berekening premiegrondslag tot en met de inkomensgrens**
4. **Berekening premiegrondslag boven de inkomensgrens**
5. **Premiegrondslag ongemaximeerd zonder aftrek franchise**

Gebruikte afkortingen:

- Productloon: **PL**
- Maximum productloon in de periode (PVP): **MaxPL**
- Franchise in de periode (PVP): **FR**
- Inkomensgrens in de periode (PVP): **IG**

Rekenregel 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:

$$\text{Premiegrondslag} = \text{Minimum} (\text{MaxPL} , \text{PL}) - \text{FR}$$

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.

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

$$\text{Premiegrondslag} = \text{Minimum} (\text{MaxPL} , \text{PL})$$

Het maximum dat in deze formule wordt gebruikt verschilt per opdrachtgever en product.

Rekenregel 3. Berekening premiegrondslag tot en met inkomensgrens:

$$\text{Premiegrondslag} = \text{Minimum} (\text{IG} , \text{PL})$$

Rekenregel 4. Berekening premiegrondslag boven inkomensgrens:

$$\text{Premiegrondslag} = \text{PL} - \text{IG}$$

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.

Rekenregel 5. Premiegrondslag ongemaximeerd zonder aftrek franchise

$$\text{Premiegrondslag} = \text{PL}$$

3.3 Premie

A) Premieberekening o.b.v. premiegrondslag.

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
- Het premiepercentage kan ook indeling /cao afhankelijk zijn. Dit komt nu voor alleen bij product AOP voor bpfBOUW

- Verdeling naar WG/WN deel in de salarisadministraties kan per cao en soms per beroep (UTA of niet-UTA) verschillen
- In formule:

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

B) Premieberekening op basis van dagconstante

De premies voor een aantal BTER-producten zijn niet loongerelateerd. Deze worden berekend o.b.v. aantal dagen in de periode en een dagconstante.

In formule:

$$\text{Premiebedrag} = \text{aantal DAGEN in PVP} * \text{Dagconstante}$$

Het aantal dagen die meetellen als DAGEN in deze formule verschilt per product.

Deze kunnen zowel als gewerkte dagen of als SV-dagen gedefinieerd zijn. In de praktijk gaat in beide gevallen om gewerkte/verloonde dagen in de PVP.

3.4 Periodefactor

De periodefactor is ingevoerd per 1-1-2025 voor de fondsen die overgegaan zijn naar het WTP-pensioenstelsel en is ook van toepassing voor alle producten van de desbetreffende opdrachtgevers én voor alle opdrachtgevers die daarna nog volgen.

Bij een periode die overeenkomt met een volledig loontijdvak is de periodefactor gelijk aan 1. Bij gebroken loontijdvakken kunnen verschillende rekensystematieken toegepast worden voor het bepalen van periodefactor.

Een generieke (en voor iedereen toepasbare) manier voor berekenen van de periodefactor wordt niet als haalbaar beschouwd. De keuze van rekensystematiek is aan de werkgever/salarisadministratie. De eis dat hier geldt is dat de berekening van de periodefactor moet in de pas blijven lopen met de berekening van de verloning en de verantwoording van het productloon in de Pensioenaangifte (LPG) in een gebroken periode.

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 opdrachtgever
 - bij volledige loontijdvakken altijd "1",
 - bij gebroken loontijdvakken conform rekenmethode.

Verdere effecten zijn:

- De controle op aangeleverd uren worden bij APG Incasso gebaseerd op de aangeleverde periodefactor, hierdoor wordt het risico op verschillen geminimaliseerd
- Een nieuwe bedrijfsregel waarmee de aangeleverde periodefactor in relatie tot uren wordt gecontroleerd. De periodefactor moet gelijk zijn aan één van de door APG berekende periodefactoren op basis van voor de opdrachtgever toegestane methodes.

Onderstaand de tabel met de rekensystematieken voor de periodefactor:

Gebroken loontijdvakken en rekensystematiek (periodefactor)	
Opdrachtgever	Beschrijving rekensystematiek gebroken loontijdvak (teller is de inkomstenperiode, noemer is het loontijdvak)
Bouw en Schoonmaak	Bij deze opdrachtgevers wordt gerekend met: 1. Het aantal werkbare dagen (teller en noemer), • Aantal werkbare dagen in loontijdvak (noemer) wordt bepaald door het tellen van alle werkbare dagen vanaf datum aanvang tot en met datum einde. Alle weekenddagen worden niet geteld. • Een feestdag is geen uitzondering in de kalender. Dus maandag t/m vrijdag zijn altijd werkbare dagen en zaterdag/zondag zijn weekenddagen. • Voor de volledigheid wordt hier vermeld dat bij volledige loontijdvakken (bij Bouw) het mogelijk is de uren te bepalen op basis van “middelen” of de “werkbare dagen”. Beide rekenmethoden zijn toegestaan. 2. Kalenderdagen, een berekening op basis van kalenderdagen (teller en noemer) 3. Een variant uit de 3 varianten van de 30/360-methode: Europees, Amerikaans of aftopping op 30-dagen.
SPW	Bij deze opdrachtgevers wordt gerekend met: 1. Kalenderdagen, een afrondingsverschil wordt eerst getoetst door de vergelijking op basis van kalenderdagen (teller en noemer) 2. Een variant uit de 3 varianten van de 30/360-methode: Europees, Amerikaans of aftopping op 30-dagen.

4. Generieke bedrijfsregels

De nieuwe generieke bedrijfsregels worden in deze paragraaf toegelicht:

- Aanleveren van de periodefactor is verplicht voor de opdrachtgevers die overgaan zijn naar WTP, deze moet $\geq$ nul zijn.
- De aangeleverde periodefactor wordt gecontroleerd en moet overeenkomen met het berekende resultaat conform één van de voor de opdrachtgever toegestane methodes.
- Controle premiegrondslag: in de controles van de premiegrondslag wordt de aangeleverde periodefactor toegepast in de rekenregels met deeltijdfactor (SPW) en niet de afgeleide factor op basis van de periode zoals voorheen het geval was.
- Controle uren versus deeltijdfactor: in de controles van de uren versus deeltijdfactor wordt de aangeleverde periodefactor toegepast (bpfBOUW en BPF Schoonmaak) en niet de afgeleide factor op basis van de periode zoals voorheen het geval was.
- De premiegrondslag wordt voor het overgrote deel van de producten anders berekend (zie generieke rekenregels).
- Voor de controleregels van de premiegrondslag en het premiebedrag zijn/worden omwille van de transparantie nieuwe bedrijfsregels opgesteld.
- Het productloon van alle pensioenverzekeringperioden voor de pensioenproducten (BTER-producten, FLOW en RAS uitgezonderd), moet binnen dezelfde periode en bij dezelfde periodefactor aan elkaar gelijk zijn..
- Voor alle opdrachtgevers geldt dat i.v.m. de nieuwe producten en rekenregels ook nieuwe controles kunnen ontstaan.
- Strengere controle op aanleveren met code meetelling Nee en specifieke signalering bij starten van inkomstenverhouding met inkomsten periode met code meetelling = Nee en bij meerdere (het aantal verschilt per opdrachtgever) aaneengesloten inkomstenperiodes met code meetelling = Nee.

5. SPW

5.1 Aanvullende uitgangspunten

1. Nu worden voor SPW uren aangeleverd t.b.v. controle op een gewijzigd jaarinkomen. Deze controle en daardoor de aanlevering van uren is niet meer nodig voor de nieuwe regelgeving onder WTP.
2. Het product FLOW blijft voortbestaan. De huidige rekenregel volgt het pensioengevend jaarinkomen, aangezien deze overgaat naar het feitelijk maandinkomen zullen de rekenregels voor FLOW aangepast worden in de lijn van de rekenregels voor de pensioenproducten. Hier geldt wel nog een voorbehoud in die zin dat de definitie van het productloon van FLOW nog in onderhandeling is (met name hoe om te gaan met de eindejaarsuitkering).
3. Het product ANWH (ANW-hiaat verzekering) vervalt.
4. Huidige producten (coderingen) m.u.v. FLOW worden beëindigd.
5. Pensioenopbouw tijdens ziekte.
Tijdens de periode van de verlaagde loon doorbetaling (nu tijdens het 2e ziektejaar) wordt de pensioenopbouw gebaseerd op het daadwerkelijke pensioengevend loon van de werknemer, en dus dat het productloon wordt verlaagd, net zoals nu.
6. Deeltijdfactor wordt bepaald door de normuren dat de werkgever hanteert. Deze kan hoger zijn (max. 40 uur per week) dan de cao-norm van 36 uur.
In afwijking tot de huidige praktijk hoeft het productloon en deeltijdfactor niet meer omgerekend worden naar de cao-norm. Productloon is het daadwerkelijke pensioengevend inkomen in de periode. Deeltijdfactor is de verhouding tussen de uren die de werknemer werkt (conform zijn arbeidscontract) en de uren die de werkgever als norm hanteert. Uitgangspunt is dat meerdere normen worden toegepast bij SPW.

Voorbeeld:

Een werknemer die 36 per week werkt bij een werkgever/beroep waar de norm 36 uur per week is, heeft een deeltijdfactor van 1.

Een werknemer die 40 per week werkt bij een werkgever/beroep waar de norm 40 uur per week is, heeft eveneens een deeltijdfactor van 1.

Een werknemer die 36 per week werkt bij een werkgever/beroep waar de norm 40 uur per week is, heeft een deeltijdfactor van 0,9.

Mogelijke aanpassing van de definitie van pensioengevend loon:

Vanaf 2026 wordt (de reservering voor) de eindejaarsuitkering volledig pensioengevend. Dit betekent dat de definitie van pensioengevend loon aangepast wordt als volgt: "het vaste maandelijkse salaris dat voor de deelnemer in de periode geldt vermeerderd met de voor de betrokken deelnemer geldende vakantietoeslag en eindejaarsuitkering toegekend in de periode (reservering).

Voorbehoud: Op het moment van het schrijven van dit addendum zijn de cao-onderhandelingen Woondiensten nog niet afgerond. Het voorstel om de eindejaarsuitkering volledig pensioengevend te maken is onderdeel van het eindaanbod van de werkgeversorganisatie (Aedes).

5.2 Nieuwe productstructuur

Premie Product	Omschrijving	Premieplicht	Rekenregel
----------------	--------------	--------------	------------

OP	Opbouwpremie <i>Toelichting:</i> Dit zijn de premies die worden afgedragen voor opbouw van persoonlijke pensioenvermogens t.b.v. Ouderdomspensioen	Verplicht m.u.v.: • opt-out bij onbetaald verlof • > 18 maanden onbetaald verlof • Periodes zonder loon en zonder verplichte voortzetting zoals bij volledige WIA zonder loonbetaling en niet oproepen oproepkrachten (OPK)	1. Maximering en franchise
RP	Risicopremie: <i>Toelichting:</i> Dit zijn de premies die worden afgedragen voor de collectieve voorzieningen t.b.v. • Premievrije opbouw tijdens arbeidsongeschiktheid • Bijdrage voor de uitvoeringskosten	Verplicht m.u.v. • > 18 maanden onbetaald verlof • Periodes zonder loon en zonder verplichte voortzetting zoals bij volledige WIA zonder loonbetaling en niet oproepen oproepkrachten (OPK)	1. Maximering en franchise
RNP	Risicopremie Nabestaandenpensioen: <i>Toelichting:</i> Dit zijn de premies die worden afgedragen voor de collectieve voorzieningen t.b.v. nabestaandenpensioen: • Risico gedekt Partnerpensioen bij overlijden vóór pensionering • Risico gedekt Wezenpensioen	Idem	2. Maximering zonder franchise
AOP-A	Arbeidsongeschiktheidspensioen tot en met de inkomensgrens (product-specifiek inkomensgrens) <i>Toelichting:</i> • Op risicobasis over het pensioengevend inkomen tot en met de inkomensgrens. De inkomensgrens wordt door het fonds als parameter (maand bedrag) elk jaar per 1 januari gepubliceerd. • Geen franchise van toepassing.	Idem	3. Tot inkomensgrens

AOP-B	Arbeidsongeschiktheidspensioen boven de inkomensgrens (product-specifiek inkomensgrens) <i>Toelichting:</i> - Op risicobasis boven de inkomensgrens. De inkomensgrens wordt door het fonds als parameter (maand bedrag) elk jaar per 1 januari gepubliceerd. - De inkomensgrens wordt in mindering gebracht bij het berekenen van de premiegrondslag.	Idem, indien productloon hoger is dan de inkomensgrens, anders aanleveren met waarde nul.	4. Boven inkomensgrens
FLOW	Bijdrage aan de Stichting Fonds Leren en Ontwikkelen Wooncorporaties (FLOW)	Verplicht, geen uitzonderingen zolang de werknemer loon vanuit de werkgever ontvangt	5. Onge-maximeerd premieloon zonder aftrek van franchise

5.3 Aard IKV, verbijzondering en code meetelling

In de huidige situatie worden de volgende verbijzonderingen voor opdrachtgever SPW toegepast (bij meerdere verbijzonderingen binnen één inkomstenperiode wordt onderstaande volgorde als prioriteit toegepast):

1. OVW onbetaald verlof werknemer
2. WIA arbeidsongeschiktheid
3. RVU regeling vervroegde uittreding
4. OPK oproepkracht
5. ZKG ziek
6. WNE geen bijzonderheden

Verder blijft dat aanleveren met code meetelling Ja toegestaan is bij alle verbijzonderingen. Aanlevering met code meetelling Nee is toegestaan bij verbijzondering OVW (na, 18 maanden), WIA, RVU en OPK:

- WNE, OVW, WIA en RVU zijn onderkend voor WTP, deze volgende de generieke regels
- Bij OPK ontstaat ook de mogelijkheid voor een nihil opgave (code meetelling Nee met deeltijdfactor = 0) indien in de periode de werknemer niet opgeroepen wordt en geen loon ontvangt. Het is de verantwoordelijkheid van de werkgever om zijn werknemer te informeren dat in deze periodes geen pensioen wordt opgebouwd en dat periodes zonder loon gevolgen hebben voor de risico-dekingen.
- ZKG wordt net als in de huidige situatie aangeleverd in de periode van verlaagde loondoorbetaling (conform huidige cao – in het 2e ziektejaar) met mogelijk invloed op de uitgevoerde controles.

5.4 Bedrijfsregels (bestaand)

Dit is een initieel inzicht. Wordt later aangevuld.

Gegevensgroep			
Levering APG	Nr.	Omschrijving	Toelichting
Inkomsten-periode	127	Code meetelling moet geldig zijn voor verbijzondering	Per 1-1-2026 uitbreiden voor SPW met nieuwe verbijzonderingen OVW en WIA

Pensioen / verzekering-periode	159	Productloon van PVV moet constant zijn in kalenderjaar	Vervalt per 1-1-2026, blijft geldig voor perioden die vóór 2026 liggen
	241	Productloon mag niet bovenmatig stijgen tov vorig jaar	Vervalt per 1-1-2026, daarvoor niet
	242	Productloon mag niet bovenmatig dalen tov vorig jaar	Vervalt per 1-1-2026, daarvoor niet
	116	Productloon moet groter zijn dan waarschijnlijk minimum	Vervalt per 1-1-2026, blijft geldig voor perioden die vóór 2026 liggen. Nieuwe bedrijfsregel op maandniveau.
	117	Productloon moet kleiner zijn dan waarschijnlijk maximum	
	165	Controleer de grondslag (te laag)	Vervalt per 1-1-2026, blijft geldig voor perioden die vóór 2026 liggen
	168	Controleer de premie (te laag)	Vervalt per 1-1-2026, blijft geldig voor perioden die vóór 2026 liggen
	170	Controleer de grondslag (te hoog)	Vervalt per 1-1-2026, blijft geldig voor perioden die vóór 2026 liggen
	171	Controleer de premie (te hoog)	Vervalt per 1-1-2026, blijft geldig voor perioden die vóór 2026 liggen
	167	Bereken grondslag	Vervalt per 1-1-2026, blijft geldig voor perioden die vóór 2026 liggen
	190	De aangeleverde premie moet gelijk zijn aan de berekende risicopremie (lager).	Vervalt per 1-1-2026, blijft geldig voor perioden die vóór 2026 liggen
	244	Premie moet aangeleverd worden	Per 1-1-2026 verplicht voor alle productkeuzes

6. BPF Schoonmaak

6.1 Aanvullende uitgangspunten

1. Het huidige product voor stichting RAS blijft voortbestaan en wordt niet gewijzigd.
2. Voor BPF Schoonmaak wordt gerekend met een maximering en franchise per uur. Productloon definitie zowel voor de pensioenproducten als voor RAS-premies blijft ongewijzigd, dit is het loon uit de dienstbetrekking bij een aangesloten werkgever, waarop hoofdstuk 3 van de Wet financiering sociale verzekeringen van toepassing is. Tot het pensioengevend loon behoort ook de vakantiebijslag die in het loontijdvak opgebouwd is (reservering).
Tot het pensioengevend loon behoren echter niet:
 - a. de WAO-uitkering, de WIA-uitkering, de Werkloosheidsuitkering, de levensloopuitkering en de aanvullingen op deze uitkeringen van de werkgever; en
 - b. de waarde van de auto van de zaak; en
 - c. de zomertoeslag.
3. In de definitie van pensioengevend loon voor bpf Schoonmaak wordt geen onderscheid gemaakt tussen structurele en incidentele loonbestanddelen. Daarom wordt Productloon Incidenteel voor opdrachtgever Schoonmaak niet apart aangeleverd.

6.2 Productstructuur

Premie Product	Omschrijving	Premieplicht	Rekenregel
OP	Opbouwpremie <i>Toelichting:</i> Dit zijn de premies die worden afgedragen voor opbouw van persoonlijke pensioenvermogens t.b.v. Ouderdomspensioen	Verplicht m.u.v.: • opt-out bij onbetaald verlof • > 18 maanden onbetaald verlof • Perodes zonder loon en zonder verplichte voortzetting zoals bij volledige WIA zonder loonbetaling, niet oproepen oproepkrachten (OPK) en UVL	1. Maximering en franchise
RP	Risicopremie: <i>Toelichting:</i> Dit zijn de premies die worden afgedragen voor de collectieve voorzieningen t.b.v. • Premievrije opbouw tijdens arbeidsongeschiktheid • Risico gedekt tijdelijk partnerpensioen • Risico gedekt wezenpensioen • Bijdrage aan de solvabiliteitsopslag • Bijdrage voor de uitvoeringskosten	Verplicht m.u.v. • > 18 maanden onbetaald verlof • Perodes zonder loon en zonder verplichte voortzetting zoals bij volledige WIA zonder loonbetaling, niet oproepen	1. Maximering en franchise

		oproepkrachten (OPK) en UVL	
FBORAS	Bijdrage aan de Stichting RAS.	Verplicht, geen minimum leeftijdsgrens en geen uitzonderingen zolang de werknemer loon vanuit de werkgever ontvangt	2. Huidige rekenregel – Maximeringz onder franchise

6.3 Aard IKV, verbijzondering en code meetelling

In de huidige situatie worden de volgende verbijzonderingen voor opdrachtgever BPF Schoonmaak toegepast (bij meerdere verbijzonderingen binnen één inkomstenperiode wordt onderstaande volgorde als prioriteit toegepast):

1. OVW onbetaald verlof werknemer
2. WIA arbeidsongeschiktheid
3. RVU regeling vervroegde uittreding
4. OPK oproepkracht
5. ZKG ziek
6. WNE geen bijzonderheden
7. UVL uitstel van loonbetaling

Verder blijft dat aanleveren met code meetelling Ja toegestaan is bij alle verbijzonderingen. Aanlevering met code meetelling Nee is toegestaan bij verbijzondering OVW (na, 18 maanden), WIA, RVU, OPK en UVL:

- WNE, OVW, WIA en RVU onderkend zijn voor WTP, deze volgende de generieke regels
- Bij OPK en UVL ontstaat ook de mogelijkheid voor een nihil opgave (code meetelling Nee met deeltijdfactor = 0) indien in de periode de werknemer niet opgeroepen wordt en/of geen loon uitbetaald ontvangt. Het is de verantwoordelijkheid van de werkgever om zijn werknemer te informeren dat in deze periodes geen pensioen wordt opgebouwd en dat periodes zonder loon gevolgen hebben voor de risico-dekingen.
- ZKG wordt aangeleverd bij ziekte, het pensioengevend loon wordt aangevuld tot 100% voorafgaand aan de ziekte.

De verbijzonderingen worden nader uitgewerkt.

6.4 Bedrijfsregels (bestaand)

Dit is een initieel inzicht. Wordt later aangevuld.

Gegevensgroep			
Levering APG	Nr.	Omschrijving	Toelichting
Inkomsten-periode	127	Code meetelling moet geldig zijn voor verbijzondering	Per 1-1-2026 aanpassen voor BPF Schoonmaak i.v.m. de nieuwe regels voor de verbijzonderingen
Pensioen / verzekering-periode	109	Uren komen niet overeen met deeltijdfactor (te laag)	Vanaf 1-1-2026 wordt gerekend met de aangeleverde periodefactor en niet meer een afleiding o.b.v. van de inkomstenperiode.
	165	Controleer de grondslag (te laag)	Vervalt per 1-1-2026, blijft geldig voor perioden die vóór 2026 liggen
	168	Controleer de premie (te laag)	Vervalt per 1-1-2026, blijft geldig voor perioden die vóór 2026 liggen
	170	Controleer de grondslag (te hoog)	Vervalt per 1-1-2026, blijft geldig voor perioden die vóór 2026 liggen

	171	Controleer de premie (te hoog)	Vervalt per 1-1-2026, blijft geldig voor perioden die vóór 2026 liggen
	167	Bereken grondslag	Vervalt per 1-1-2026, blijft geldig voor perioden die vóór 2026 liggen

7. bpfBOUW

7.1 Aanvullende uitgangspunten

1. De huidige BTER-producten bij bpfBOUW blijven voortbestaan. De huidige rekenregels worden aangepast voor zover deze gebaseerd zijn op het huidige pensioengevend inkomen (de extrapolatie naar een jaarinkomen), deze gaat immers vervallen. Dat geldt voor de Zwaar Werk Regeling (productkeuze "ZWR").
2. Normuren in de rekenregels bij bpfBOUW zijn de aangeleverde normuren, en niet per definitie de normuren die bij de cao-codering behoren. De aangeleverde normuren kunnen afwijken van de standaard cao-normuren. Deze afwijkingen staan ook in de cao's vermeld. De aangeleverde normuren worden gecontroleerd tegen de cao-normen en de toegestane afwijkingen. Het gevolg van deze keuze is dat geen omrekening naar loon en uren op basis van cao-norm meer nodig is. Dit is voornamelijk relevant voor Timmerindustrie en Baksteenindustrie daar wordt eveneens ook de nieuwe rekenmethode wordt toegepast, d.w.z. op basis van de aangeleverde normuren die variëren van de cao-norm en dus kunnen afwijken. Toerekenen naar de standaard 38 uur per week vervalt.
3. De pensioenaangifte via de huidige gegevensaanlevering voor zelfstandigen bij bpfBouw vervalt, hiervoor in de plaats wordt een ander (individueel) proces ingericht. Daardoor vervalt de verbijzondering voor zelfstandige (ZLF) bij bpfBouw. Dit is nog onder voorbehoud.
4. CAO-coderingen blijven voortbestaan. Wel worden de volgende CAO-coderingen getoetst of deze noodzakelijk blijven of vervallen per 1-1-2026:
 - CAO-code 05 betreft doelgroep Mortel voor 40-uren-contracten en CAO-code 36 betreft de doelgroep Mortel voor 36-uren contracten. Door de komst van normuren per inkomstenverhouding vervalt de noodzaak voor 2 CAO-codes voor de doelgroep Mortel, aangezien deze alleen het verschil in normuren aangeven. Derhalve vervalt CAO-code 36, aanleveren met deze CAO-code zal vooralsnog geaccepteerd worden
 - CAO-code 91 betreft vrijwillige deelname UTA en CAO-code 80 betreft specifiek dezelfde doelgroep maar dan voor 38-uren contracten. Door de komst van normuren per inkomstenverhouding vervalt de noodzaak voor deze 2 CAO-codes, aangezien deze alleen het verschil in normuren aangeven. Derhalve vervalt CAO-code 80, aanleveren met deze CAO-code zal vooralsnog geaccepteerd worden.
 - CAO-code 93 en 94 voor zelfstandigen Natuursteen versus Afbouw vervallen, deze worden anders aangeleverd i.v.m. een proceswijziging (zie punt 3).

7.2 Productstructuur

Premie Product	Omschrijving	Premieplicht	Rekenregel
OP	Opbouwpremie <i>Toelichting:</i> Dit zijn de premies die worden afgedragen voor opbouw van persoonlijke pensioenvermogens t.b.v. Ouderdomspensioen	Verplicht m.u.v.: • opt-out bij onbetaald verlof • > 18 maanden onbetaald verlof • Periodes zonder loon en zonder verplichte voortzetting zoals bij	1. Maximering en franchise

		volledige WIA zonder loonbetaling en niet oproepen oproepkrachten (OPK)	
RP	Risicopremie: <i>Toelichting:</i> Dit zijn de premies die worden afgedragen voor de collectieve voorzieningen t.b.v. • Premievrije opbouw tijdens arbeidsongeschiktheid • Risico gedekt tijdelijk partnerpensioen bij overlijden vóór pensionering • Risico gedekt Wezenpensioen • Bijdrage aan de solvabiliteitsopslag • Bijdrage voor de uitvoeringskosten	Verplicht m.u.v. • > 18 maanden onbetaald verlofPeriodes zonder loon en zonder verplichte voortzetting zoals bij volledige WIA zonder loonbetaling en niet oproepen oproepkrachten (OPK)	1. Maximering en franchise
AOP	Arbeidsongeschiktheidspensioen <i>Toelichting:</i> • Op risicobasis echter er is nog geen definitieve keuze voor deze premie: • Sector/cao afhankelijk	Idem, maar alleen voor de sectoren: • Cao Bouw&Infra (1) • Cao Afbouw (2) • Cao Natuursteen (3) • Cao Mortel en Morteltransporto ndernemingen (05, 36) • Cao Bouw en Infra voor UTA , Regeling pensioen UTA Bouw, Vrijwillige deelname UTA personeel en Vrijwillige deelname werkgever - UTA personeel (6, 17, 80 en 91) • Cao Timmerindustrie (09) • Cao Pensioen Bouw (92)	1. Maximering en franchise

Productloon voor de pensioenproducten is als volgt gedefinieerd:

Het Pensioengevend loon voor de werknemer is gebaseerd op de Cao waar de werknemer onder valt. Voor:

- Cao Bouw & Infra: het vast overeengekomen loon (het garantieloon plus de overeengekomen prestatietoeslag voor bouwplaatspersoneel) of het salaris (het overeengekomen vaste brutobedrag dat de UTA-werknemer ontvangt als loon) in de periode , vermeerderd met de vakantietoeslag toegekend in de periode (reservering). Zie de cao voor de uitgebreide definitie van vast overeengekomen loon en salaris.
- Cao Afbouw: het rehtens geldend loon in de periode inclusief de vakantietoeslag, als bedoeld in die cao, toegekend in de periode (reservering);
- Cao voor het Natuursteenbedrijf: het individueel geldend loon in de periode inclusief de vakantietoeslag, als bedoeld in die cao, toegekend in de periode (reservering);
- Cao voor de Timmerindustrie: het individueel overeengekomen loon in de periode inclusief de vakantietoeslag, als bedoeld in die cao, toegekend in de periode (reservering);
- Cao voor de Betonpompbedrijven: het individueel overeengekomen loon in de periode inclusief de vakantietoeslag als bedoeld in die cao, toegekend in de periode (reservering), vermeerderd met de dienstjarentoeslag en/of prestatietoeslag;
- Cao voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven: het individueel overeengekomen loon in de periode inclusief de vakantietoeslag als bedoeld in die cao, toegekend in de periode (reservering), vermeerderd met de vaste prestatiebeloning;
- Cao voor de Nederlandse Baksteenindustrie: het individueel overeengekomen loon in de periode daaronder begrepen de vakantietoeslag, toegekend in de periode (reservering), de eindejaarsuitkering, toegekend in de periode (reservering), de persoonlijke toeslag alsmede de toeslagen bedoeld in het artikel betreffende de bijzondere beloningen in de cao voor de Nederlandse Baksteenindustrie, inclusief de vergoeding voor structureel overwerk en de structurele consignatievergoeding, exclusief de vergoeding voor incidenteel overwerk;

Een vaste jaarlijkse uitkering, toegekend in de periode (reservering), onder welke benaming dan ook, zoals een dertiende maand, een vaste eindejaarsuitkering of gegarandeerde tantième, wordt mede in aanmerking genomen voor zover dit tussen de werkgever en werknemer schriftelijk is overeengekomen.

Overuren en reisen buiten de normale werktijd behoren niet tot het overeengekomen vast loon.

Voor werknemers, voor wie het loon niet krachtens een van de hierboven genoemde cao is vastgesteld, wordt uitgegaan van het overeengekomen vast loon in de periode, op basis van de arbeidsovereenkomst van de werknemer, inclusief vakantietoeslag (reservering).

Bij voortzetting van de pensioenopbouw tijdens onbetaald verlof wordt uitgegaan van het pensioengevend loon in de periode vóór het verlof.

Bij volledige voortzetting van de pensioenopbouw in periodes van verlaagde loondoorbetaling tijdens ziekte wordt uitgegaan van het pensioengevend loon in de periode vóór aanvang van de ziekte.

Voor werknemers met een WIA-uitkering telt alleen het loon vanuit de werkgever, de WIA-uitkeringen – niet.

Voor de BTER-regelingen is het volgende van toepassing:

Product	CAO-indeling	Productoon	Premiegrondslag	Premie	Dagen	Uren
OOBW	1	Vast overeengekomen loon = het garantieloan vermeerderd met prestatietoelag	5. <i>ongemaximeerd productloon zonder aftrek franchise</i>	Premiegrondslag * Premiepercentage	Nvt	X
SABW	1					
OOBWU	6, 80, 91	Vast overeengekomen salaris	5. <i>ongemaximeerd productloon zonder aftrek franchise</i>	Premiegrondslag * Premiepercentage	Nvt	X
SABBU	6, 80, 91					
SWTIM	9	Het individueel overeengekomen loon in de periode	5. <i>ongemaximeerd productloon zonder aftrek franchise</i>	Premiegrondslag * Premiepercentage	Nvt	X
COVBIT	4	Brutoloon SV ¹⁾ (exclusief de waarde van een auto en een fiets van de zaak).	6. <i>ongemaximeerd productloon zonder aftrek franchise</i>	Premiegrondslag * Premiepercentage	Nvt	X
SFBIT	4					
OOAFB	2, 3	Brutoloon SV ¹⁾ (exclusief de waarde van een auto en een fiets van de zaak). Het werknemersdeel voor de premie WGA-hiaat verzekering is een aftrekpost voor alle heffingen. Het werknemersdeel mag niet in mindering worden gebracht op het brutoloon SV.	2. <i>Maximering zonder franchise Maximering o.b.v. SV-dagen</i>	Premiegrondslag * Premiepercentage	X	X
WGABIT	4					Nvt
ZWR	17, 92	Pensioengevend loon in de periode ²⁾	1. <i>Maximering en franchise</i>	Premiegrondslag * Premiepercentage	Nvt	X
FYSAFB	2, 3	Geen productloon	Geen <i>premiegrondslag</i>	dagconstante * aantal dagen	X	Nvt
COVAFB	2, 3					

¹⁾ SV-Loon is het loon voor de werknemersverzekeringen (kolom 8 van de loonstraat) en dus niet loon in geld (kolom 3).

²⁾ Voor ZWR wordt weliswaar de rekenregel toegepast voor pensioenproducten echter dat geldt niet voor de premieplicht. Hiervoor wordt net zoals alle andere BTER-producten het daadwerkelijk uitbetaald loon gevolgd in de periode, bijvoorbeeld bij volledige onbetaald verlof kan deze nul zijn.

7.3 Aard IKV, verbijzondering en code meetelling

In de huidige situatie worden de volgende verbijzonderingen voor opdrachtgever bpfBOUW toegepast (bij meerdere verbijzonderingen binnen één inkomstenperiode wordt onderstaande volgorde als prioriteit toegepast):

1. OVW onbetaald verlof werknemer
2. WIA arbeidsongeschiktheid
3. OPK oproepkracht
4. ZKG ziek
5. DGA directeur groot aandeelhouder
6. BBL beroeps begeleidende leerweg
7. ULK vakantieregeling Duitsland
8. VAD verkorting van de arbeidsduur
9. WNE geen bijzonderheden

Verder blijft dat aanleveren met code meetelling Ja toegestaan is bij alle verbijzonderingen. Aanlevering met code meetelling Nee is toegestaan bij verbijzondering OVW (na, 18 maanden), WIA en OPK.

WNE, OVW en WIA zijn onderkend voor WTP, deze volgende de generieke regels.

Verder geldt:

- Voor niet-pensioenproducten – FLOW (SPW), RAS (Schoonmaak) en BTER-regelingen (Bouw) geldt dat de premieplicht ongewijzigd blijft voor de periode van (deel) verlof. Echter omdat tijdens verlof geen loon uitbetaald wordt, is ook de grondslag en de premie voor deze producten (voor het deel verlof) gebaseerd op een nul productloon. Alle periodes van (gedeeltelijk) onbetaald verlof worden aangeleverd met verbijzondering OVW, ook als de premieafdracht volledig wordt voortgezet
- Bij OVW blijft de premieplicht voor BTER-producten ongewijzigd, m.a.w. de premieafdracht wordt niet voortgezet o.b.v. voor de verlofsituatie. Echter omdat tijdens verlof geen loon uitbetaald wordt, is ook de grondslag en de premie voor deze producten (voor het deel verlof) gebaseerd op een nul productloon. Dus een lagere premie is toegestaan, maar niet verplicht. De premie betreft dan minimaal de uren van het “werkdeel” (uitbetaalde uren bij andere verbijzonderingen). Aanleveren altijd met verbijzondering OVW.
- Bij OPK ontstaat ook de mogelijkheid voor een nihil opgave (code meetelling Nee) als de werknemer in de periode niet opgeroepen wordt en geen loon ontvangt. Het is de verantwoordelijkheid van de werkgever om zijn werknemer te informeren dat in deze periodes geen pensioen wordt opgebouwd en dat periodes zonder loon gevolgen hebben voor de risico-dekingen.
- ZKG wordt nog aangeleverd in periodes van vellaagde loondoorbetaling (70% in het 2e ziektejaar of 85 gedurende de 104 weken), echter de berekening gebaseerd op het verlaagde loondoorbetaling per 1-1-2026, dit blijft 100% net zoals het loon volledig wordt doorbetaald.
- ZLF vervalt mogelijk ten gevolge van een proceswijziging (zie uitgangspunten)
- De overige coderingen blijven naar verwachting voortbestaan.

7.4 Bedrijfsregels (bestaand)

Dit is een initieel inzicht. Wordt later aangevuld.

Gegevengroep			
Levering APG	Nr.	Omschrijving	Toelichting
Algemeen	Div.	Door een mogelijke proceswijziging vervallen de controleregels voor zelfstandigen	Dit betreft nummer 129, 137, 138
Inkomsten-periode	127	Code meetelling moet geldig zijn voor verbijzondering	Per 1-1-2026 aanpassen voor bpfBOUW i.v.m. de nieuwe regels voor de verbijzonderingen
Pensioen / verzekering-periode	109	Uren komen niet overeen met deeltijdfactor (te laag)	Vanaf 1-1-2026 wordt gerekend met de aangeleverde periodefactor en niet meer een afleiding o.b.v. van de

	112	Uren komen niet overeen met deeltijdfactor (te hoog)	inkomstenperiode. Bij ZKG wordt rekening gehouden met 70% van de uren op jaarbasis als norm.
	153	Combinatie CAO en verbijzondering moet geldig zijn	Per 1-1-2026 aanpassen voor bpfBOUW i.v.m. vervallen van CAO-coderingen, dit geldt voor enkele coderingen zoals zelfstandigen.
	165	Controleer de grondslag (te laag)	Vervalt per 1-1-2026, blijft geldig voor perioden die vóór 2026 liggen
	168	Controleer de premie (te laag)	Vervalt per 1-1-2026, blijft geldig voor perioden die vóór 2026 liggen
	170	Controleer de grondslag (te hoog)	Vervalt per 1-1-2026, blijft geldig voor perioden die vóór 2026 liggen
	171	Controleer de premie (te hoog)	Vervalt per 1-1-2026, blijft geldig voor perioden die vóór 2026 liggen
	167	Bereken grondslag	Vervalt per 1-1-2026, blijft geldig voor perioden die vóór 2026 liggen