

**Wet toekomst  
pensioenen (WTP)**

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

*Versie 2026.01  
Januari 2026*

*1 juni 2026 (1.5)*

## 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Normuren per week worden alleen bij bpfBOUW aangeleverd als een nieuwe rubriek bij inkomstenperiode (par. 2.3, 6.1, 7.1)</li> <li>• Bij BPF Schoonmaak wordt de CAO-code optioneel. Deze is overbodig aangezien deze voor iedereen gelijk is (par. 2.3, 6.1)</li> <li>• Optioneel aanleveren Werknemergegevens (bpfBOUW en BPF Schoonmaak), controles hierop vervallen (par. 2.3)</li> <li>• Verdere toelichting op rekenregels i.v.m. niet-pensioenregelingen, productloon SPW verplaatst naar specifieke beschrijving (hoofdstuk 3)</li> <li>• Definitie productloon BPF Schoonmaak verplaatst (par. 3.1, 6.1)</li> <li>• 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)</li> <li>• 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)</li> <li>• Bij bpfBOUW berekening premie de koppeling met CAO-indeling toegevoegd (par. 3.3)</li> <li>• Voor product FLOW (SPW) is de definitie van het productloon gewijzigd (nog onzeker, moet bevestigd worden).</li> <li>• 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).</li> <li>• 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).</li> <li>• Premieberekening bij bpfBOUW verlaagde loondoorbetaling tijdens ziekte is in de huidige situatie (&lt; 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).</li> <li>• Bij SPW wijzigt niets bij ziekte, het pensioengevend loon blijft gebaseerd op het verlaagd loon (geen aanpassing).</li> <li>• Bij bpfBOUW vervalt ook de productvariant bij BTER-producten (par. 2.3). Voor sommige producten is het premiepercentage cao/sector afhankelijk.</li> <li>• 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).</li> <li>• Periodefactor aanleveren voor alle producten, dus ook voor RAS, FLOW en de BTER-producten van opdrachtgever Bouw (par 2.3).</li> <li>• Bij SPW worden dezelfde rekenmethoden toegestaan zoals ingevoerd per 1-1-2025: kalenderdagenmethode of een van de varianten 30/360-methode (par. 3.4).</li> <li>• 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).</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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).</li> <li>• Bij SPW is de werkwijze voor 36/40 uren contracten opgenomen</li> <li>• Uitbreiding premieplicht bij ziekte en overige CAO-afspraken (par. 2.2).</li> </ul>
0.5	14-03-2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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).</li> <li>• Rekenregels voor BTER, FLOW en RAS toegevoegd, ook als deze ongewijzigd zijn (par. 3.2, 5.2, 7.1, 7.2).</li> <li>• 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).</li> <li>• Lijst CAO-codes definitief. Meerdere normen per week kunnen bij één CAO-code voorkomen. Zelfstandigen worden onder voorbehoud uitgesloten (par. 7.1).</li> <li>• Premieplicht voor pensioenproducten bij SPW eindigt ook op exact de AOW-leeftijd, net zoals bpfBouw en BPF Schoonmaak (par. 2.2).</li> <li>• Tekstueel SGB vervangen door BPF Schoonmaak (par. 3.4).</li> </ul>
0.6	17-03-2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toelichting 1, SPW, periodefactor toegevoegd (par. 2.3).</li> <li>• Koptekst uitgebreid met periodefactor (par 3.2.1).</li> <li>• Tekst toegevoegd voor welke opdrachtgever de rekenregel van toepassing is (par. 3.2.2 en 3.2.3).</li> <li>• Beëindiging verplichtstelling SPW gewijzigd naar 1 v/d maand vóór AOW +5 jaar (par. 2.2).</li> <li>• Loongerelateerd en niet-loongerelateerd (bpfBouw) toegevoegd bij onbetaald verlof (par. 2.2).</li> <li>• Voor bpfBouw wordt nog een bevestiging verwacht m.b.t. afhandeling vervoegde IVA (par. 2.2).</li> <li>• 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).</li> <li>• Toegevoegd dat dubbele CAO-coderingen gaan vervallen, dat geldt ook voor werknemergegevens (2.3).</li> <li>• Verwijzing definitie productloon naar pensioenreglement (par. 3.1).</li> <li>• 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).</li> <li>• Bij berekening premie is de regel m.b.v. dagconstante toegevoegd.</li> <li>• Uitbreiding generieke bedrijfsregels bij meerdere aaneengesloten perioden met code meetelling Nee (hfdst. 4).</li> <li>• Meerdere uurnormen en Definitie pensioengevend loon bij SPW (par. 5.1).</li> <li>• Productloon definitie volledig conform pensioenreglement bij BPF Schoonmaak, deze blijft inhoudelijk ongewijzigd (par. 6.1).</li> <li>• Definitie productloon per CAO bij bpfBouw (7.2).</li> <li>• Tabel BTER-definitie met rekenregels ingedikt (7.2).</li> </ul>
1.0	31-03-2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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).</li> <li>• Leeftijd voor beëindiging deelname voor BTER-regelingen zijn gespecificeerd (par. 2.2).</li> <li>• 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).</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verdeling naar WG/WN deel in de salarisadministraties kan per cao en soms per beroep (UTA of niet-UTA) verschillen (par. 3.3).</li> <li>• 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).</li> <li>• 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).</li> <li>• Duidelijker maken dat voor Schoonmaak aanleveren van 100% tijdens ziekte een wijziging is t.o.v. 2025.(par 6.3).</li> <li>• Toelichting bij het begrip SV-dagen (par. 3.2.4, 3.3 en 7.2)</li> <li>• 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.</li> <li>• Begrip uitbetaalde uren vervangen door verloonde uren PVP (par. 3.2.3).</li> <li>• Lijsten met verbijzonderingen per opdrachtgever gecompliceerd inclusief de prioriteit bij meerdere verbijzonderingen binnen één inkomstenperiode (par. 5.3, 6.3 en 7.3)</li> <li>• 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.</li> <li>• 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).</li> <li>• 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).</li> <li>• 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.</li> <li>• 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).</li> </ul>
1.1	05-05-2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Voor SPW het volgende (par. 2.2, 5.1, 5.3): <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Het voorbehoud m.b.t. definitie productloon voor de pensioenproducten van SPW vervalt. Voor FLOW blijft dit wel nog onder voorbehoud.</li> <li>○ Pensioenopbouw bij in het 2e ziektejaar wordt bij SPW ook gebaseerd op 100% van het pensioengevend inkomen vóór de ziekte, i.p.v. op daadwerkelijke verlaagde loonbetaling (70%).</li> <li>○ De leeftijdsgrens wordt (weer) exact AOW (onder voorbehoud)</li> </ul> </li> <li>• De normuren bij bpfBOUW kunnen ook afgerond worden op een kwart (1/4), dus naast de hele getallen worden ook waarden toegestaan afgerond op ½ en ¼ (par. 2.3). Dit binnen de grenzen die in de cao zijn gesteld. Dit punt wordt verder besproken in het overleg op 13 mei.</li> <li>• Voor opdrachtgever Schoonmaak toevoegen verbijzondering SLC (Scholencontract) waardoor nihil opgaven toegestaan worden (maximaal 4 loontijdvakken totaal per jaar, par. 6.3)</li> <li>• Voor opdrachtgever Schoonmaak extra controle en beperking voor aanleveren met verbijzondering UVL en OPK (verder te concretiseren, par. 6.3).</li> <li>• Expliciet vermelden dat in de ZKG-periodes de verdeling WG/WN voor de pensioenproducten kan afwijken van de reguliere verdeling (par. 2.2).</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>De opmaak van de tabel aangaande BTER-producten is verbeterd zodat rijen eenduidig leesbaar zijn (par. 7.2).</li> <li>De premieplicht is verwijderd uit de producttabellen per opdrachtgever. Dit i.v.m. de doublure in de tekst, premieplicht is in zijn geheel toegelicht in paragraaf 2.2 en 3.4. Alleen waar nodig worden aanvullingen vermeld bij de betreffende opdrachtgevers (par. 5.2, 6.2, 7.1, 7.2)</li> <li>Toelichting m.b.t. de periodefactor bij pensioenproducten en bij niet-pensioenproducten toegevoegd. Met name de premieplicht is essentieel hierin, en niet de hoogte van de bedragen (par. 3.4).</li> </ul>
1.2	07-05-2025	Interne review verwerkt.
1.3	01-07-2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Het productloon voor de berekening van de premies bij BPF Schoonmaak is het SV-loon vóór de aftrek van de PAWW-premies (toegevoegd)</li> <li>Nadere uitwerking m.b.t. verbijzondering SLC bij BPF Schoonmaak: hoe om te gaan met nihil situaties in de gegevensaanlevering (par. 6.4)</li> <li>Controle op OPK en UVL bij BPF Schoonmaak toegelicht, aanleveren is nog toegestaan in overgangsfase (par. 6.4)</li> <li>Tabel met nieuwe generieke bedrijfsregels per 1-1-2026 voor bpfBOUW, SPW en BPF Schoonmaak toegevoegd (hoofdstuk 4)</li> <li>Normuren mogen niet aangeleverd worden voor inkomstenperioden met een geldigheid vóór 1-1-2026 (hoofdstuk 4)</li> <li>Uitwerking van en controle op normuren bij bpfBOUW (par. 7.1, 7.5)</li> <li>Bedrijfsregel 157 vervalt voor inkomstenperioden vanaf 1-1-2026 voor SPW (par. 5.4)</li> <li>Bedrijfsregels 241 en 242 zijn niet van toepassing voor SPW (par. 5.4)</li> <li>Voorbehoud bij SPW verwijderd (par. 2.2, 5.1)</li> <li>Voorbehoud bij SPW en BPF Schoonmaak b.b.t. RVU verwijderd (par. 2.2)</li> <li>Lijst met verbijzonderingen is definitief (par. 2.2, 2.3)</li> <li>Bij BPF Schoonmaak volgorde OPK en ZKG aangepast en extra toelichting bij aanleveren ZKG (par 5.3)</li> <li>Voorbehoud voor het AOP-product bij bpfBOUW verwijderd (par. 7.2)</li> <li>Tekstuele verbeteringen / tikfouten: <ul style="list-style-type: none"> <li>Tikfout "fiscale winst", deze tekst vervalt (pgn. 9)</li> <li>Toelichting BPF Schoonmaak reservering versus EJU (par 2.1, 3.1)</li> <li>Toelichting bij ziekte m.b.t. verlaagde loondoorbetaling (par. 2.2)</li> </ul> </li> </ul>
1.4	01-09-2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bij BPF Schoonmaak is de opt-out optie voor pensioenopbouw tijdens onbetaald verlof <u>niet</u> toegestaan, dus volledige voortzetting van alle pensioenproducten tijdens onbetaald verlof is verplicht in de periode vóór 18 maanden. Na 18 maanden kan de premieafdracht voor alle pensioenproducten stoppen (par 2.2, 6.3)</li> <li>Het begrip "feitelijk inkomen" is nader omschreven voor pensioenproducten i.v.m. de bepalingen die specifiek hiervoor gelden, denk aan situaties zoals onbetaald verlof en verlaagde loondoorbetaling tijdens ziekte (par. 3.1)</li> <li>Toelichten uurloon i.r.t. normuren. Aangeleverd wordt het standaard uurloon zonder omrekening naar hogere/lagere normuren in vergelijking met de cao-norm. Dat voorkomt onnodige signalen op een te laag uurloon (minimum uurloon) en voorkomt complexiteit (par. 7.1)</li> <li>Verbijzonderingen zijn aangepast in de prioriteit (par 6.3, 7.3)</li> <li>Bedrijfsregels zijn uitgebreid i.v.m. de overgang naar WTP 1-1-2026 (hoofdstuk 4)</li> </ul>
1.5	01-06-2026	<p>Na de in productiename van WTP per 1-1-2026 zijn ingegeven door de praktijk diverse aanpassingen en uitbreidingen doorgevoerd in de bedrijfsregels. Alle bedrijfsregels in de nieuwe "800-reeks" zijn geactualiseerd (hoofdstuk 8).</p> <p>Overige (tekstuele) aanpassingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Bij periodefactor is ook de uitzondering in- en uitdienst opgenomen (par. 3.4)</li> <li>Bepalingen rondom VAD zijn niet alleen voor Afbouw en Natuursteen van toepassing maar ook voor Baksteen bij de 80/90/100 regeling (par. 7.1)</li> <li>OOAFB duidelijker aangegeven in de tabel BTER-regelingen (par. 7.2)</li> </ul>

# Inhoudsopgave

<b>1. INLEIDING</b> .....	<b>7</b>
<b>2. ALGEMEEN</b> .....	<b>8</b>
2.1 UITGANGSPUNTEN .....	8
2.2 PREMIEPLICHT .....	9
2.3 OVERZICHT WIJZIGINGEN PER RUBRIEK .....	13
<b>3. REKENREGELS</b> .....	<b>15</b>
3.1 PRODUCTLOON.....	15
3.2 PREMIEGRONDSLAG.....	16
3.2.1 <i>Berekening maximum, franchise en inkomensgrens o.b.v. deeltijdfactor, periodefactor en maandelijks periodiceit</i> .....	16
3.2.2 <i>Berekening maximum en franchise o.b.v. fulltime jaarbedragen, normuren per week en verloonde (premie)uren in de periode</i> .....	16
3.2.3 <i>Berekening maximum, en franchise o.b.v. norm per uur</i> .....	16
3.2.4 <i>Berekening maximum o.b.v. SV-dagen</i> .....	17
3.2.5 <i>Berekening premiegrondslag</i> .....	17
3.3 PREMIE .....	18
3.4 PERIODEFACTOR .....	18
<b>4. GENERIEKE BEDRIJFSREGELS</b> .....	<b>21</b>
<b>5. SPW</b> .....	<b>23</b>
5.1 AANVULLENDE UITGANGSPUNTEN .....	23
5.2 NIEUWE PRODUCTSTRUCTUUR.....	24
5.3 AARD IKV, VERBIJZONDERING EN CODE MEETELLING .....	25
5.4 BEDRIJFSREGELS (BESTAAND).....	26
<b>6. BPF SCHOONMAAK</b> .....	<b>27</b>
6.1 AANVULLENDE UITGANGSPUNTEN .....	27
6.2 PRODUCTSTRUCTUUR .....	27
6.3 AARD IKV, VERBIJZONDERING EN CODE MEETELLING .....	28
6.4 BEDRIJFSREGELS (BESTAAND).....	28
<b>7. BPFBOUW</b> .....	<b>30</b>
7.1 AANVULLENDE UITGANGSPUNTEN .....	30
7.2 PRODUCTSTRUCTUUR .....	32
7.3 AARD IKV, VERBIJZONDERING EN CODE MEETELLING .....	35
7.4 BEDRIJFSREGELS (BESTAAND).....	36
<b>8. BEDRIJFSREGELS (NIEUW)</b> .....	<b>37</b>

## 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 en een FAQ beschikbaar gesteld.

## 2. Algemeen

### 2.1 Uitgangspunten

1. De regelingen van opdrachtgevers die overgegaan zijn naar het nieuwe pensioenstelsel Wet toekomst pensioenen (WTP) zijn premiereregelingen:  
**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 periodeinkomen** 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 (met enige kleine uitzonderingen vermeld verder per fonds - zie SPW).
5. Niet periodieke structurele pensioengevende loonbestanddelen zijn **pensioengevend in de inkomstenperiode van toekenning**. D.w.z. dat de reservering vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering (indien van toepassing) pensioengevend zijn, en niet de uitbetaling daarvan. Indien er geen reservering plaatsvindt dan worden deze structurele loonbestanddelen elke periode meegenomen als verhoging van het loon met het relevante toeslagpercentage. Let op: voor bpf Schoonmaak wordt de eindejaarsuitkering niet als structureel niet-periodiek loonbestanddeel gezien. Eindejaarsuitkering voor schoonmaak , indien van toepassing, is een premiegegeven in de periode van uitbetaling.
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:
- Opdrachtgevernummer** blijft ongewijzigd
  - Aansluitnummer** van de werkgevers blijft ongewijzigd
  - 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 de praktijk betekent dit dat een hogere afwijkingmarge wordt toegepast, 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 worden – voor de totale regeling of per product.

- Bij SPW, 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.
- Voor de FLOW-premie (opdrachtgever SPW) geldt eveneens de AOW-leeftijd (exact) als leeftijdsgrens<sup>1</sup>.
- Voor de RAS-premie (opdrachtgever Schoonmaak) geldt geen leeftijdsgrens. Premies voor RAS moeten worden afgedragen zolang de werknemer in dienst is een loon van de werkgever verdient.
- Voor de BTER-premies (opdrachtgever Bouw) gelden de 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:

- 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).

---

<sup>1</sup> Deze bepaling is opgenomen in het eindbod dat de cao-partijen hebben geaccepteerd. Het nieuwe cao-tekst is nog niet beschikbaar.

- 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). De verdeling van de totale premies tussen werkgever en werknemer kan tijdens verlof afwijken van de reguliere verdeling. Dit wordt in de cao of in de individuele arbeidsovereenkomst van de werknemer bepaald.

Bij onbetaald verlof geldt verder:

- Bij SPW en bpfBOUW kan de werknemer tijdens onbetaald verlof 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 BPF Schoonmaak geldt dat de werknemer in de eerste 18 maanden van onbetaald verlof géén keuze kan maken voor het stopzetten van opbouwpremies. Standaard blijft premieafdracht voor alle pensioenproducten (opbouw en risico) van toepassing.
- 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 voortgezet maar omdat tijdens verlof geen loon uitbetaald wordt, is 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 premiedagen. Dit kan ook nul zijn.
- Alle periodes van (gedeeltelijk) onbetaald verlof worden aangeleverd met verbijzondering 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 (collectieve) arbeidsovereenkomst van de werknemer.

Periodes waar sprake is van verlaagde (minder dan 100%) loondoorbetaling worden aangeleverd met verbijzondering ZKG.

Het productloon dat wordt gebruikt voor de premieafdracht kan verschillen per opdrachtgever. De opdrachtgevers per 1-1-2026 (SPW, bpf Bouw en bpf Schoonmaak) kiezen ervoor om de berekening van de **pensioen**premies op 100 % loondoorbetaling te baseren (ook in periodes van verlaagde loondoorbetaling). Hier wordt nog expliciet vermeld dat in de ZKG-periodes de verdeling WG/WN voor de pensioenproducten kan afwijken van de reguliere verdeling.

Voor de niet-pensioenregelingen geldt dat de premies zijn verschuldigd alleen over het loon dat de werknemer van de werkgever ontvangt.

#### 5. **Arbeidsongeschiktheid:**

Na 2 jaar ziekte (en soms eerder) kan een werknemer arbeidsongeschikt verklaard worden en een uitkering van het UWV ontvangen 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 voortzetting van de deelname tijdens arbeidsongeschiktheid plaats. De mate waarin de werknemer werkt en/of loon van de werkgever 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 verbijzondering ‘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 volgen we dezelfde generieke aanpak als bij de implementatie per 1-1-2025. Als een werknemer gebruikt maakt van RVU én in dienst blijft zonder loon van de werkgever te ontvangen, dan geldt geen premieplicht voor alle regelingen. Dat komt in de pensioenaangifte tot uitdrukking door verbijzondering RVU i.c.m. code meetelling Nee.

Als de werknemer slechts gedeeltelijk stopt met werken (minder gaat werken en gedeeltelijke RVU-uitkering krijgt) dan is premieplicht alleen over het deel dat de werknemer nog werkt. Dit komt in uitdrukking in aanpassing van het deeltijdfactor en aanleveren van de daadwerkelijke (lagere) loon en uren/deeltijdfactor. In dit geval wordt aangeleverd met code meetelling Ja en verbijzondering WNE omdat de aangifte betrekking heeft op het deel werken.

#### 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.

Aanleveren met code meetelling Nee i.c.m. een aantal specifieke verbijzonderingen (o.a.

RVU) leidt tot beëindigen van de deelname in de pensioenregeling ofschoon de inkomstenverhouding nog loopt.

De toegestane verbijzonderingen zijn in de vervolg hoofdstukken per opdrachtgever aangegeven.

#### **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.

Gevensgroep	Rubriek	Toelichting
Inkomstenperiode	Verbijzondering	Uitbreiding van het gebruik van reeds bestaande coderingen inclusief aanpassing van de prioriteit (volgorde), zie de uitwerking per opdrachtgever.
	Normuren per week <sup>1)</sup>	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. De normuren zijn de uren die de werkgever voor de werknemersgroep hanteert bij fulltime dienstverband. Normuren worden aangeleverd afgerond op 2 decimalen. De toegestane normuren (minimale en maximale toegestane waarde) zijn per cao gedefinieerd. Voor de lijst met de toegestane waarden per cao zie par. 7.1
	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 <sup>2)</sup>	Niet aanleveren, is niet toegestaan voor alle producten van de opdrachtgevers die naar WTP gaan voor periodes na de transitie, 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.
	Periodefactor <sup>4)</sup>	Deze rubriek is toegevoegd in 2025, deze is verplicht voor fondsen die naar WTP gaan voor periodes na transitie. Zie verdere uitwerking.
	Productloon incidenteel <sup>3)</sup>	N.v.t. voor de opdrachtgevers die per 01-01-2026 naar WTP gaan. Dat betekent geen "tag" en geen vulling.
Werknemergegevens	Alle	Wordt per 1-1-2026 optioneel voor bpfBOUW en BPF Schoonmaak want voor deze opdrachtgevers gold nog een verplichte aanlevering. 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. 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 vervalt voor bpfBOUW de productvariant.
- Algemene zienswijze is dat productvariant in zijn geheel kan vervallen voor alle fondsen ook voor fondsen die in 2027 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 loonbestanddelen die pensioengevend zijn en daardoor onderdeel zijn van het productloon blijven voor bpfBOUW en BPF Schoonmaak ongewijzigd (de samenstelling verschilt per opdrachtgever). Voor SPW is in het nieuwe cao-akkoord afgesproken dat de eindejaarsuitkering pensioengevend wordt. De maandelijkse reservering voor de eindejaarsuitkering (of de eindejaarsuitkering berekend op het loon in de periode als er geen reservering wordt gebruikt) maakt vanaf 2026 onderdeel van het productloon voor de pensioenregeling.
- 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 de structurele niet periodieke toeslagen (vakantiegeld, eindejaarsuitkering e.d.) voor zover pensioengevend, die in de periode toegekend zijn (reserveringen)
  - 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.

\*) Het begrip "feitelijk" is met name bedoeld om aan te geven dat voor diverse opdrachtgevers niet meer wordt gerekend met een pensioengevend jaarloon, maar dat het loon wordt toegepast zoals de werknemer het geniet in een periode, uiteraard alleen de premiegevende loonbestanddelen daarvan. Voor de volledigheid wordt vermeld dat voor pensioenproducten afhankelijk van de regelgeving een ander pensioengevend loon toegepast kan worden, denk bijvoorbeeld aan het oorspronkelijk pensioengevend loon voorafgaand aan onbetaald verlof of bij ziekte i.v.m. verlaagde loondoorbetaling.

## 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 maandelijkse 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 (premie)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 maandelijkse 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 waarvoor 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 op ongemaximeerd productloon 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 op ongemaximeerd productloon 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. Er is 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. Dit wordt gecontroleerd.

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	<p>Bij deze opdrachtgevers wordt gerekend met:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Het aantal werkbare dagen (teller en noemer), <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Een feestdag is geen uitzondering in de kalender. Dus maandag t/m vrijdag zijn altijd werkbare dagen en zaterdag/zondag zijn weekenddagen.</li> <li>• 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.</li> </ul> </li> <li>2. Kalenderdagen, een berekening op basis van kalenderdagen (teller en noemer)</li> <li>3. Een variant uit de 3 varianten van de 30/360-methode: Europees, Amerikaans of aftopping op 30-dagen.</li> </ol>
SPW	<p>Bij deze opdrachtgevers wordt gerekend met:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kalenderdagen, een afrondingsverschil wordt eerst getoetst door de vergelijking op basis van kalenderdagen (teller en noemer)</li> <li>2. Een variant uit de 3 varianten van de 30/360-methode: Europees, Amerikaans of aftopping op 30-dagen.</li> </ol>

### ***Pensioenproducten versus niet-pensioenproducten***

In algemene zin geldt:

- Voor de periodefactor bij pensioenproducten gelden de algemene regels zoals bovenstaand aangegeven. Verder zijn afwijkende situaties gedefinieerd zoals de keuze voor opt-out bij onbetaald verlof. Indien de verlofperiode korter is dan het volledige loontijdvak, dan wordt de periodefactor verlaagd bij de aanlevering van één loontijdvak. Maar ook algemene situaties zoals de start van RVU binnen een loontijdvak, maar ook het bereiken van leeftijdsgrenzen e.d.
- Voor de periodefactor wordt uitgegaan van de premieplicht, oftewel deelname in de periode. De periodefactor geeft aan voor welk deel van het totale loontijdvak de gegevens in de periode betrekking hebben. Hier telt alleen het deel van de periode waar deelname c.q. premieplicht bestaat. Het maakt niet uit of er sprake is van een volledig loon, een verlaagd loon of zelfs geen loon. Voorbeeld hiervan zijn de situaties van volledig onbetaald verlof of WIA zonder aanvulling op het loon. Bij de niet-pensioenproducten is immers de verlaging (of nul) opgenomen in het productloon, waardoor de rekenregels eveneens correct verlopen en kunnen tot nul premies leiden. In deze situaties wordt de periodefactor voor de niet-pensioenproducten niet verlaagd omdat in het volledige loontijdvak premieplicht/deelname in deze regelingen blijft bestaan. Het is anders als een deelnemer met onbetaald verlof voor opt-out kiest. In dit geval wordt de periode factor voor product OP wel aangepast naar mate van verlof in de periode omdat bij opt-out de premieplicht/deelname wordt tijdelijk stopgezet.

De periodefactor is anders dan één (1) alleen in de volgende situaties:

- Een loontijdvak wordt in meerdere gesplitste pensioenverzekeringsperioden (en veelal bij overeenkomstige inkomstenperioden) aangeleverd (bijvoorbeeld omdat de werkgever per week verloont of bij een belangrijke gebeurtenis in de loop van het loontijdvak.
- Het loontijdvak wordt niet gesplitst, maar de premieplicht voor het product eindigt vóór de uitdiensttredingsdatum, bijvoorbeeld voor:
  - o Start van volledige RVU binnen een loontijdvak, dat geldt voor alle regelingen.
  - o Deelname aan het (pensioen)product stopt bij bereiken AOW-leeftijd in een loontijdvak.
  - o Deelname aan specifiek een niet-pensioenregeling stopt bijvoorbeeld bij bpfBOUW voor het product WGABIT op AOW-leeftijd +/- 2.
- Het loontijdvak wordt niet gesplitst, maar de premieplicht voor een product wordt tijdelijk gepauzeerd voor een deel van de periode. Dit is het geval voor product OP tijdens onbetaald verlof met opt-out als het verlof betrekking heeft op slechts één deel van de periode. Dit kan een situatie zijn van gedeeltelijk onbetaald verlof of van verlof dat start /eindigt niet per aanvang/einde van de periode.
- Bij een in- of uitdiensttreding gedurende een loontijdvak, dan is er per definitie sprake van een gebroken periode.

## 4. Generieke bedrijfsregels

De nieuwe generieke bedrijfsregels worden in deze paragraaf toegelicht (zie onderstaand de nummering van de bedrijfsregels):

- 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 pensioenverzekeringperiodes 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.
- Normuren mogen niet met een geldigheid vóór 1-1-2026 aangeleverd worden (dit is eveneens conform de XSD afspraken immers dit is een nieuwe rubriek per 1-1-2026).
- 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.

Levering-APG	Nr.	Omschrijving
Pensioen-Verzekering- periode (PVP)	801	De aangeleverde grondslag moet gelijk zijn aan de berekende grondslag (aard "Verwerkbaar")
	802	De aangeleverde premie moet gelijk zijn aan de berekende premie (aard "Verwerkbaar")
	803	De periodefactor moet aangeleverd worden (aard "Onverwerkbaar")
	805	De aangeleverde periodefactor bij verbijzonderingen ongelijk aan 'WNE' moet reëel zijn t.o.v. de berekende periodefactor volgens een voor de opdrachtgever toegestane rekenmethode (aard "Verwerkbaar")
Inkomsten-periode (IKP)/ Pensioen Verzekering-periode (PVP)	806	De aangeleverde periodefactor moet bij verbijzondering 'WNE' overeenkomen met de berekende periodefactor volgens een voor de opdrachtgever toegestane rekenmethode (aard "Verwerkbaar")
	807	Berekening van de periodefactor met de verschillende rekenmethoden
Pensioen-Verzekering- periode (PVP)	808	Productloon incidenteel mag niet aangeleverd worden (aard "Onverwerkbaar")

	810	Alle PVP's van producten binnen een IKP moeten een gelijk productloon hebben (aard "Verwerkbaar")
	812	SPW: Productloon maand moet groter zijn dan waarschijnlijk minimum (aard "Onwaarschijnlijk")
	813	SPW: Productloon maand moet kleiner zijn dan waarschijnlijk maximum (aard "Onwaarschijnlijk")
Inkomsten-periode (IKP)	814	Voor periodes liggend voor 01-01-2026 mogen geen normuren geleverd worden (aard "Onverwerkbaar")
	815	bpfBOUW: Normuren moeten aangeleverd worden (aard "Onverwerkbaar")
Pensioen-Verzekering-periode (PVP)	816	Uren komen niet overeen met deeltijdfactor (aard "Verwerkbaar")

## 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. 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).
3. Het product FLOW blijft voortbestaan. De huidige rekenregel volgt het pensioengevend jaarinkomen, aangezien deze overgaat naar het feitelijk maandinkomen wordt FLOW aangepast in de lijn van het productloon voor de pensioenproducten<sup>2</sup>.
4. Het product ANWH (ANW-hiaat verzekering) vervalt.
5. Huidige producten (coderingen) m.u.v. FLOW worden beëindigd.
6. Pensioenopbouw tijdens ziekte.  
Pensioenopbouw in het 2e ziektejaar wordt bij SPW ook gebaseerd op 100% van het pensioengevend inkomen vóór de ziekte, i.p.v. op daadwerkelijke verlaagde loonbetaling (70%). Let op in de periode van verlaagde loonbetaling tijdens ziekte kan de verdeling van de pensioenpremies tussen de werkgever en de werknemer afwijken van de verdeling in een reguliere periode.
7. 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.*

---

<sup>2</sup> Deze bepaling is opgenomen in het eindbod dat de cao-partijen hebben geaccepteerd. De nieuwe cao-tekst is nog niet beschikbaar.

## 5.2 Nieuwe productstructuur

Premie Product	Omschrijving	Rekenregel
OP	<p><b>Opbouwpremie</b>  <i>Toelichting:</i>  Dit zijn de premies die worden afgedragen voor opbouw van persoonlijke pensioenvermogens t.b.v. Ouderdomspensioen</p>	1. Maximering en franchise
RP	<p><b>Risicopremie:</b>  <i>Toelichting:</i>  Dit zijn de premies die worden afgedragen voor de collectieve voorzieningen t.b.v.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Premievrije opbouw tijdens arbeidsongeschiktheid</li> <li>• Bijdrage voor de uitvoeringskosten</li> </ul>	1. Maximering en franchise
RNP	<p><b>Risicopremie Nabestaandenpensioen:</b>  <i>Toelichting:</i>  Dit zijn de premies die worden afgedragen voor de collectieve voorzieningen t.b.v. nabestaandenpensioen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Risico gedekt Partnerpensioen bij overlijden vóór pensionering</li> <li>• Risico gedekt Wezenpensioen</li> </ul>	2. Maximering zonder franchise
AOP-A	<p><b>Arbeidsongeschiktheidspensioen tot en met de inkomensgrens (product-specifiek inkomensgrens)</b>  <i>Toelichting:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Geen franchise van toepassing.</li> </ul>	3. Tot inkomensgrens
AOP-B	<p><b>Arbeidsongeschiktheidspensioen boven de inkomensgrens (product-specifiek inkomensgrens)</b>  <i>Toelichting:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Op risicobasis boven de inkomensgrens. De inkomensgrens wordt door het fonds als parameter (maand bedrag) elk jaar per 1 januari gepubliceerd.</li> <li>• De inkomensgrens wordt in mindering gebracht bij het berekenen van de premiegrondslag.</li> </ul>	4. Boven inkomensgrens

FLOW	Bijdrage aan de Stichting Fonds Leren en Ontwikkelen Wooncorporaties (FLOW)	5. Onge-maximeerd productloon 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. ZKG ziek
5. OPK oproepkracht
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.
- Pensioenopbouw bij in het 2e ziektejaar wordt bij SPW ook gebaseerd op 100% van het pensioengevend inkomen vóór de ziekte, i.p.v. op daadwerkelijke verlaagde loonbetaling (70%). Toch moeten deze periodes aangeleverd worden met verbijzondering ZKG. Deze verbijzondering verklaart het verschil tussen het productloon voor de pensioenproducten en het productloon voor FLOW.

## 5.4 Bedrijfsregels (bestand)

Dit is een initieel inzicht. Wordt later aangevuld.

Gevensgroep	Nr.	Omschrijving	Toelichting
Levering APG			
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
	116	Productloon moet groter zijn dan waarschijnlijk minimum	Vervalt per 1-1-2026, blijft geldig voor perioden die vóór 2026 liggen.
	117	Productloon moet kleiner zijn dan waarschijnlijk maximum	Nieuwe bedrijfsregel op maandniveau.
	157	Productloon binnen IKP moet constant zijn	Vervalt per 1-1-2026, daarvoor niet
	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. Expliciet wordt hier vermeld dat voor de berekening van de premies bij BPF Schoonmaak het SV-loon is vóór de aftrek van de PAWW-premie (= premie m.b.t. verzekeren van de uitkering van het 3e jaar na de wettelijke WW). Tot het pensioengevend loon behoort ook de vakantiebijslag die in het loontijdvak opgebouwd is (reservering), dus niet de uitbetaling ervan. 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	Rekenregel
OP	<b>Opbouwpremie</b> <i>Toelichting:</i> Dit zijn de premies die worden afgedragen voor opbouw van persoonlijke pensioenvermogens t.b.v. Ouderdomspensioen	1. Maximering en franchise
RP	<b>Risicopremie:</b> <i>Toelichting:</i> Dit zijn de premies die worden afgedragen voor de collectieve voorzieningen t.b.v. <ul style="list-style-type: none"><li>• Premievrije opbouw tijdens arbeidsongeschiktheid</li><li>• Risico gedekt tijdelijk partnerpensioen</li><li>• Risico gedekt wezenpensioen</li><li>• Bijdrage aan de solvabiliteitsopslag</li><li>• Bijdrage voor de uitvoeringskosten</li></ul>	1. Maximering en franchise
FBORAS	<b>Bijdrage aan de Stichting RAS.</b>	2. Huidige rekenregel – Maximering zonder franchise

### 6.3 Aard IKV, verbijzondering en code meetelling

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

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

\* Voor OPK en UVL worden aanvullende voorwaarden gesteld waarvoor een separate controle ingericht wordt aangezien deze situaties in praktijk weinig of niet mogen voorkomen. *Aanleveren met verbijzondering OPK en UVL is in principe niet meer toegestaan voor Schoonmaak. Indien deze situatie daadwerkelijk optreedt dan moet de werkgever dit eerst aan APG-Incasso melden om hiervoor een afwijkende afspraak te registreren.*

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, SLC, RVU, OPK en UVL:

- WNE, WIA en RVU onderkend zijn voor WTP, deze volgende de generieke regels
- Bij OVW wordt in de eerste 18 maanden standaard de premieafdracht voor pensioenproducten (opbouw en risico) voortgezet. Na 18 maanden vervalt de premieplicht voor pensioenproducten.
- Bij OPK en UVL, mits hiervoor een afwijkende afspraak is geregistreerd, 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-dekkingen.
- Bij SLC (Scholencontract) worden nihil opgaven toegestaan (maximaal 4 maanden, c.q. 4 volledige loontijdvakken totaal per jaar).
- Pensioenopbouw bij in het 2e ziektejaar (ZKG) wordt bij Schoonmaak ook gebaseerd op 100% van het pensioengevend inkomen vóór de ziekte, i.p.v. op daadwerkelijke verlaagde loonbetaling. Toch moeten deze periodes aangeleverd worden met verbijzondering ZKG. Deze verbijzondering verklaart het verschil tussen het productloon voor de pensioenproducten en het productloon voor FBO RAS.

De verbijzonderingen worden nader uitgewerkt.

### 6.4 Bedrijfsregels (bestaand)

Dit is een initieel inzicht. Wordt later aangevuld.

Gegevensgroep	Nr.	Omschrijving	Toelichting
Levering APG			
Inkomstenperiode	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 / verzekeringperiode	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
	N.t.b.	Controle maximaal aantal nihilopgaven bij verbijzondering "Scholencontract" (SLC)	Deze verbijzondering is alleen aan de orde bij een inkomstenperiode met code-meetelling Nee. Dit is toegestaan voor maximaal 4 volledige loontijdvakken.
	N.t.b.	De verbijzonderingen OPK (oproepkracht) en UVL (uitstel van loonbetaling) mogen nog tijdelijk aangeleverd worden (overgangsfase) en alleen indien hiervoor een afwijkende afspraak is gemaakt..	OPK wordt vervangen door SLC, waardoor deze op termijn overbodig is. Verder wordt UVL ook beperkt tot niet gebruikt.

## 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.
3. Normuren zijn de uren die de werkgever voor de (groep) werknemer(s) hanteert bij fulltime dienstverband. Normuren worden aangeleverd afgerond op 2 decimalen en moeten binnen de toegestane minimum en maximum passen (inclusief het toegestane minimum en maximum, deze grenswaarden worden meegenomen). Deze toegestane normuren zijn per cao als volgt gedefinieerd:

CAO CODE	CAO NORMUREN PER WEEK	MINIMUM NORMUREN_PER_WEEK (incl.)	MAXIMUM NORMUREN_PER_WEEK (incl.)
1	40	40	40
2	37,5	37,5	37,5
3	37	37	37
4	40	40	40
5	40	36	40
6	40	40	40
9	37,5	36	40
17	40	40	40
36	36	36	36
48	38	36	45
80*	38	38	38
91	40	40	40
92	40	40	40
93**	37	37	37
94**	37,5	37,5	37,5

\* Cao 80 wordt feitelijk niet gebruikt

\*\* aanleveren van gegevens voor zelfstandigen in Natuursteen en Afbouw

Mocht een werkgever toch een norm hanteert die buiten deze grens valt, dan moet hij dit vooraf aan APG-Incasso melden en hiervoor een afwijkend afspraak maken. **Fout!**

**Verwijzingsbron niet gevonden.**

4. 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.
5. CAO-coderingen blijven voortbestaan. Wel worden de volgende CAO-coderingen getoetst of deze noodzakelijk blijven in de toekomst:

- 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 kan CAO-code 36 in de toekomst vervallen, 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 kan CAO-code 80, in de toekomst vervallen, 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 (onder voorbehoud, zie punt 3).
5. Voor het arbeidsongeschiktheidspensioen (AOP) geldt de premieplicht alleen voor de sectoren:
- Cao Bouw&Infra (1)
  - Cao Afbouw (2)
  - Cao Natuursteen (3)
  - Cao Mortel en Morteltransportondernemingen (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)
6. Voor het uurloon geldt dat het standaard uurloon volgens de CAO aangeleverd wordt, dus het uurloon wordt niet aangepast/omgerekend i.v.m. het hanteren van een lagere of hogere urennorm.
7. De bepalingen rondom VAD (Verkorting van de ArbeidsDuur) zijn niet alleen voor Afbouw en natuursteen van toepassing maar ook voor Baksteen als gebruik wordt gemaakt van 80/90/100 regeling: de werknemer werkt 80%, het loon is 90% van het voor de verkorting van de arbeidsduur overeengekomen loon, en de pensioenopbouw blijft gebaseerd op 100%.

## 7.2 Productstructuur

Premie Product	Omschrijving	Rekenregel
OP	<p><b>Opbouwpremie</b>  <i>Toelichting:</i>  Dit zijn de premies die worden afgedragen voor opbouw van persoonlijke pensioenvermogens t.b.v. Ouderdomspensioen</p>	1. Maximering en franchise
RP	<p><b>Risicopremie:</b>  <i>Toelichting:</i>  Dit zijn de premies die worden afgedragen voor de collectieve voorzieningen t.b.v.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Premievrije opbouw tijdens arbeidsongeschiktheid</li> <li>• Risico gedekt (tijdelijk) partnerpensioen bij overlijden vóór pensionering</li> <li>• Risico gedekt Wezenpensioen</li> <li>• Bijdrage aan de solvabiliteitsopslag</li> <li>• Bijdrage voor de uitvoeringskosten</li> </ul>	1. Maximering en franchise
AOP	<p><b>Arbeidsongeschiktheidspensioen</b>  <i>Toelichting:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Op risicobasis</li> <li>• Sector/cao afhankelijk</li> </ul>	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 rechtens 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 reizen 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	Productloon	Premiegrondslag	Premie	Dagen	Uren
OOBW	1	Vast overeengekomen loon = het garantieloan vermeerderd met prestatietoelag	<i>5. ongemaximeerd productloon zonder aftrek franchise</i>	Premiegrondslag * Premiepercentage	Nvt	X
SABW	1					
OOBWU	6, 80, 91	Vast overeengekomen salaris	<i>5. ongemaximeerd productloon zonder aftrek franchise</i>	Premiegrondslag * Premiepercentage	Nvt	X
SABBU	6, 80, 91					
SWTIM	9	Het individueel overeengekomen loon in de periode	<i>5. ongemaximeerd productloon zonder aftrek franchise</i>	Premiegrondslag * Premiepercentage	Nvt	X
COVBIT	4	Brutoloon SV <sup>1)</sup> (exclusief de waarde van een auto en een fiets van de zaak).	<i>5. ongemaximeerd productloon zonder aftrek franchise</i>	Premiegrondslag * Premiepercentage	Nvt	X
SFBIT	4					
WGABIT	4	Brutoloon SV <sup>1)</sup> (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.	<i>2. Maximering zonder franchise Maximering o.b.v. SV-dagen</i>	Premiegrondslag * Premiepercentage	X	Nvt
ZWR	17, 92	Pensioengevend loon in de periode <sup>2)</sup>	<i>1. Maximering en franchise</i>	Premiegrondslag * Premiepercentage	Nvt	X
OOAFB	2, 3	<u>Brutoloon SV1)</u>	<u><i>2. Maximering zonder franchise Maximering o.b.v. SV-dagen</i></u>	<u>Premiegrondslag * Premiepercentage</u>	<u>X</u>	<u>Nvt</u>
FYSAFB	2, 3	Geen productloon	Geen premiegrondslag	dagconstante * aantal dagen	X	Nvt
COVAFB	2, 3					

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

<sup>2)</sup> 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 volledig onbetaald verlof kan deze nul zijn.

### 7.3 Aard IKV, verbijzondering en code meetelling

De volgende verbijzonderingen worden 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. ZKG ziek
4. VAD verkorting van de arbeidsduur
5. OPK oproepkracht
6. BBL beroeps begeleidende leerweg
7. ULK vakantieregeling Duitsland
8. DGA directeur groot aandeelhouder
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:

- 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.
- Voor de pensioenproducten wordt tijdens onbetaald verlof de deelname en de premieafdracht voortgezet o.b.v. het loon in de periode vóór het verlof. Uitzondering hiervan kan de OP premie zijn als de werknemer voor opt-out kiest. Alle periodes van (gedeeltelijk) onbetaald verlof worden aangeleverd met verbijzondering OVW, ook als de premieafdracht volledig wordt voortgezet. Let op: In de cao of in de individuele arbeidscontract van de werknemer kunnen afwijkende afspraken staan over de verdeling van de premies tussen de werkgever en de werknemer tijdens onbetaald verlof.
- 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-dekkingen.
- Voor OPK worden er aanvullende voorwaarden gesteld een separate controle ingericht aangezien sommige van de Bouw-cao's geen nuluren oproepcontracten toestaan. Dit wordt verder uitgewerkt.
- ZKG wordt nog aangeleverd in periodes van verlaagde loondoorbetaling (70% in het 2e ziektejaar of 85 gedurende de 104 weken), echter alleen de berekening van de BTER-premies wordt gebaseerd op het verlaagde loondoorbetaling per 1-1-2026. Voor de pensioenpremies wordt uitgegaan van 100% net zoals het loon volledig wordt doorbetaald. Let op: De verdeling van de premies tussen werkgever en werknemer kan in deze periode afwijken van de standaard verdeling.
- ZLF vervalt (onder voorbehoud) ten gevolge van een proceswijziging (zie uitgangspunten, onder voorbehoud)
- De overige coderingen blijven naar verwachting voortbestaan.

## 7.4 Bedrijfsregels (bestand)

Dit is een initieel inzicht. Wordt later aangevuld.

Gevensgroep			
Levering APG	Nr.	Omschrijving	Toelichting
Algemeen	Div.	Door een mogelijke proceswijziging vervallen de controleregels voor zelfstandigen	Dit betreft nummer 129, 137, 138
Inkomstenperiode	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 / verzekeringperiode	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. Bij ZKG wordt rekening gehouden met 70% van de uren op jaarbasis als norm.
	112	Uren komen niet overeen met deeltijdfactor (te hoog)	
	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.
	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
	N.t.b.	Controle normuren	Normuren moeten voldoen aan de algemene norm óf moeten passen binnen een marge (min-max) van de normuren. De min-max marge geldt per CAO-code vanaf een benedengrens tot en met een bovengrens.

## 8. Bedrijfsregels (nieuw)

<u>Business rule nr 801</u>	<u>De aangeleverde grondslag moet gelijk zijn aan de berekende grondslag</u>
<u>Omschrijving business rule</u>	<u>De aangeleverde grondslag uit de onderhanden levering moet gelijk zijn aan de berekende grondslag (BR167). Bij de vergelijking wordt de marge relatief en absoluut getoetst.</u>
<u>Te gebruiken gegevensgroepen</u>	<u>Levering APG – Pensioen Verzekering Periode – datum aanvang, premiegrondslag</u> <u>Hulpvariabele “Berekende grondslag van PVP” (BR167)</u>
<u>Opdrachtgever</u>	<u>PPF APG, PWRI, Bouw, Schoonmaak en SPW</u>
<u>Aard van het signaal</u>	<u>Verwerkbaar fout</u>

<u>Business rule nr 802</u>	<u>De aangeleverde premie moet gelijk zijn aan de berekende premie</u>
<u>Omschrijving business rule</u>	<u>De aangeleverde premie uit de onder handen levering moet gelijk zijn aan de berekende premies per product. Bij de vergelijking wordt de marge relatief en absoluut getoetst.</u>
<u>Te gebruiken gegevensgroepen</u>	<u>Levering APG – Pensioen Verzekering Periode - datum aanvang, premie</u> <u>Hulpvariabele “Berekende premie van PVP” (BR232)</u>
<u>Opdrachtgever</u>	<u>PPF APG, PWRI, Bouw, Schoonmaak en SPW</u>
<u>Aard van het signaal</u>	<u>Verwerkbaar fout</u>

<u>Business rule nr 803</u>	<u>Periodefactor moet aangeleverd worden</u>
<u>Omschrijving business rule</u>	<u>De periodefactor moet aanwezig zijn in de PVP van de levering.</u>
<u>Te gebruiken gegevensgroepen</u>	<u>Levering APG – pensioen/verzekeringperiode – periodefactor</u>
<u>Opdrachtgever</u>	<u>PPF APG, PWRI, Bouw, Schoonmaak en SPW</u>
<u>Toelichting</u>	<u>Voor periodes vanaf overgangsdatum naar nieuwe pensioenstelsel (WtP) moet periodefactor geleverd worden</u>
<u>Aard van het signaal</u>	<u>Onverwerkbaar fout</u>

<u>Business rule nr 804</u>	<u>Periodefactor mag niet aangeleverd worden</u>
<u>Omschrijving business rule</u>	<u>De periodefactor mag niet aanwezig zijn in de PVP van de levering</u>
<u>Te gebruiken gegevensgroepen</u>	<u>Levering APG – pensioen/verzekeringperiode – periodefactor</u>
<u>Opdrachtgever</u>	<u>Alle</u>
<u>Toelichting</u>	<u>Voor periodes liggend voor implementatie WTP van een betreffende opdrachtgever mag geen periodefactor geleverd worden</u>
<u>Aard van het signaal</u>	<u>Onverwerkbaar fout</u>

<u>Business rule nr 805</u>	<u>Aangeleverde en berekende periodefactor moet reëel zijn</u>
<u>Omschrijving business rule</u>	<u>De aangeleverde periodefactor bij verbijzonderingen ongelijk aan ‘WNE’ én voor Schoonmaak ook ongelijk aan ‘OVW’ moet reëel zijn t.o.v. de berekende periodefactor volgens een voor de opdrachtgever toegestane rekenmethode. Bij de vergelijking wordt de marge getoetst.</u>
<u>Te gebruiken gegevensgroepen</u>	<u>Levering APG – pensioen/verzekeringperiode – periodefactor, datum aanvang</u> <u>Levering APG – Inkomstenperiode - Verbijzondering</u> <u>Berekende periodefactor (BR807)</u>
<u>Opdrachtgever</u>	<u>ABP, PPF APG, PWRI, Bouw, Schoonmaak, SPW</u>
<u>Toelichting</u>	<u>Voor deze controle zijn 2 situaties mogelijk:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>De periode van de PVP beslaat het gehele loontijdvak. In dit geval moet de periodefactor kleiner dan of gelijk aan 1 zijn (hierbij geldt geen marge).</u></li> <li>• <u>De periode van de PVP beslaat niet het gehele loontijdvak (er is sprake van een zogeheten gebroken PVP). In dit geval wordt de periodefactor berekend volgens de voor de opdrachtgever toegestane rekenmethode(s). De uitkomsten van BR807 worden vergeleken met de aangeleverde</u></li> </ul>

	<p><u>periodefactor. Als één van de door BR807 berekende periodefactoren kleiner is dan of gelijk is aan de aangeleverde periodefactor, dan is de aangeleverde periodefactor correct.</u></p>																																																				
	<p><u>Toegestane rekenmethoden per opdrachtgever:</u></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th><u>Opd</u></th> <th><u>Kalender-dagen</u></th> <th><u>30/360 – Europees</u></th> <th><u>30/360 - Amerikaans</u></th> <th><u>30/36 – Aftopping op 30 dagen</u></th> <th><u>Werk-dagen</u></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><u>ABP</u></td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td></td> </tr> <tr> <td><u>BOUW</u></td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> </tr> <tr> <td><u>Schoonmaak</u></td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> </tr> <tr> <td><u>PWRI</u></td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td></td> </tr> <tr> <td><u>SPW</u></td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td></td> </tr> <tr> <td><u>PPF APG</u></td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td></td> </tr> <tr> <td><u>PFAB</u></td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>					<u>Opd</u>	<u>Kalender-dagen</u>	<u>30/360 – Europees</u>	<u>30/360 - Amerikaans</u>	<u>30/36 – Aftopping op 30 dagen</u>	<u>Werk-dagen</u>	<u>ABP</u>	X	X	X	X		<u>BOUW</u>	X	X	X	X	X	<u>Schoonmaak</u>	X	X	X	X	X	<u>PWRI</u>	X	X	X	X		<u>SPW</u>	X	X	X	X		<u>PPF APG</u>	X	X	X	X		<u>PFAB</u>	X	X	X	X	
<u>Opd</u>	<u>Kalender-dagen</u>	<u>30/360 – Europees</u>	<u>30/360 - Amerikaans</u>	<u>30/36 – Aftopping op 30 dagen</u>	<u>Werk-dagen</u>																																																
<u>ABP</u>	X	X	X	X																																																	
<u>BOUW</u>	X	X	X	X	X																																																
<u>Schoonmaak</u>	X	X	X	X	X																																																
<u>PWRI</u>	X	X	X	X																																																	
<u>SPW</u>	X	X	X	X																																																	
<u>PPF APG</u>	X	X	X	X																																																	
<u>PFAB</u>	X	X	X	X																																																	
<u>Signaal</u>																																																					
<u>Aard van het signaal</u>	<u>Verwerkbare fout</u>																																																				

<u>Business rule nr 806</u>	<u>Aangeleverde en berekende periodefactor moeten overeenkomen</u>
<u>Omschrijving business rule</u>	<u>De aangeleverde periodefactor moet bij verbijzonderingen 'WNE' én voor Schoonmaak ook bij 'OVW' overeenkomen met de berekende periodefactor volgens een voor de opdrachtgever toegestane rekenmethode. Bij de vergelijking wordt de marge getoetst.</u>
<u>Te gebruiken gegevensgroepen</u>	<u>Levering APG – pensioen/verzekeringperiode – periodefactor, datum aanvang</u> <u>Levering APG – Inkomstenperiode - Verbijzondering</u>
<u>Opdrachtgever</u>	<u>ABP, PPF APG, PWRI, Bouw, Schoonmaak, SPW</u>
<u>Toelichting</u>	<u>Zie BR 805.</u>
<u>Aard van het signaal</u>	<u>Verwerkbare fout</u>

<u>Business rule nr 808</u>	<u>Productloon incidenteel mag niet aangeleverd worden</u>
<u>Omschrijving business rule</u>	<u>Het productloon incidenteel mag niet aangeleverd worden voor bepaalde opdrachtgevers.</u>
<u>Te gebruiken gegevensgroepen</u>	<u>Levering APG – pensioen/verzekeringperiode – productloon incidenteel</u>
<u>Opdrachtgever</u>	<u>ABP, Bouw, PFAB, PWRI, Schoonmaak, SPW</u>
<u>Toelichting</u>	<u>Uitzondering is Defensie Militairen bij ABP, daarvoor is aanleveren productloon incidenteel wel toegestaan.</u>
<u>Aard van het signaal</u>	<u>Onverwerkbare fout</u>

<u>Business rule nr 809</u>	<u>Productloon incidenteel moet aangeleverd worden</u>
<u>Omschrijving business rule</u>	<u>Het productloon incidenteel moet aangeleverd worden voor specifieke opdrachtgevers</u>
<u>Te gebruiken gegevensgroepen</u>	<u>Levering APG – pensioen/verzekeringperiode – productloon incidenteel</u>
<u>Business rule set</u>	<u>Consistentie</u>
<u>Implementatiewijze</u>	<u>CLM</u>
<u>Opdrachtgever</u>	<u>PPF APG</u>
<u>Toelichting</u>	<u>Het productloon incidenteel mag alleen aangeleverd worden voor specifieke opdrachtgevers. De waarde van het productloon incidenteel groter dan of gelijk zijn aan 0 (nul).</u>
<u>Aard van het signaal</u>	<u>Onverwerkbare fout</u>

<u>Business rule nr 810</u>	<u>Productlonen binnen IKP moeten gelijk zijn</u>
<u>Omschrijving business rule</u>	<u>Alle PVP's van producten binnen een IKP moeten een gelijke productloon hebben. Bij de vergelijking van de productlonen wordt de marge getoetst.</u>

<u>Te gebruiken gegevensgroepen</u>	<u>Levering APG – Inkomstenperiode – verbijzondering</u> <u>Levering APG – Pensioen/verzekeringperiode – productkeuze, productvariant, productloon</u>
<u>Opdrachtgever</u>	<u>ABP, PPF APG, PWRI, Bouw, Schoonmaak, SPW</u>
<u>Precondities</u>	- <u>Deze controle wordt niet uitgevoerd als binnen de IKP gesplitste PVP's bestaan (d.w.z. een product in de PVP komt meer dan één keer voor binnen dezelfde IKP)</u> - <u>Deze controle wordt niet uitgevoerd als de verbijzondering in de IKP is gelijk aan 'OVW', deze preconditie geldt niet voor Schoonmaak</u>
<u>Aard van het signaal</u>	<u>PWRI: Onverwerkbaar</u> <u>Overige: Verwerkbaar fout</u>

<b><u>Business rule nr 811</u></b>	<b><u>Productlonen incidenteel binnen IKP moeten gelijk zijn</u></b>
<u>Omschrijving business rule</u>	<u>Alle PVP's van producten binnen een IKP moeten een gelijke productloon incidenteel hebben. Bij de vergelijking van de productlonen incidenteel wordt de marge getoetst.</u>
<u>Te gebruiken gegevensgroepen</u>	<u>Levering APG – Inkomstenperiode – verbijzondering</u> <u>Levering APG – Pensioen/verzekeringperiode – productkeuze, productvariant, productloon incidenteel</u>
<u>Opdrachtgever</u>	<u>PPF APG</u>
<u>Precondities</u>	- <u>Deze controle wordt niet uitgevoerd als binnen de IKP gesplitste PVP's bestaan (d.w.z. een product in de PVP komt meer dan één keer voor binnen dezelfde IKP)</u> - <u>Deze controle wordt niet uitgevoerd als de verbijzondering in de IKP is gelijk aan 'OVW'</u> - <u>Deze controle wordt alleen uitgevoerd voor de producten waarbij indicatieProductloonAfhankelijk = 'Ja' én indicatieSoortProductloon = 'Pensioengevend'</u>
<u>Aard van het signaal</u>	<u>Verwerkbaar fout</u>

<b><u>Business rule nr 812</u></b>	<b><u>Productloon maand moet groter zijn dan waarschijnlijk minimum</u></b>
<u>Omschrijving business rule</u>	<u>Het maand-productloon moet op datum aanvang pensioenverzekeringperiode groter dan of gelijk zijn aan het gewogen minimum productloon</u>
<u>Te gebruiken gegevensgroepen</u>	<u>Levering APG – pensioenverzekeringperiode – datum aanvang, productloon, periodefactor</u> <u>Levering APG – inkomstenperiode – datum aanvang, deeltijdfactor</u> <u>Parameter productvariant: Indicatie productloon afhankelijk</u>
<u>Opdrachtgever</u>	<u>PWRI, PPF APG, SPW</u>
<u>Toelichting</u>	<u>Het maand-productloon minus eventueel incidenteel loon (PPF APG) moet op datum aanvang pensioenverzekeringperiode groter dan of gelijk zijn aan het minimum productloon vermenigvuldigd met de deeltijdfactor uit de betreffende inkomstenperiode en periodefactor uit de betreffende pensioenverzekeringperiode (= gewogen minimum productloon).</u>  <u>De rule wordt alleen uitgevoerd indien product FLOW (SPW) niet in combinatie is met verbijzondering OVW of ZKG.</u>
<u>Aard van het signaal</u>	<u>Onwaarschijnlijk</u>

<b><u>Business rule nr 813</u></b>	<b><u>Productloon maand moet kleiner zijn dan waarschijnlijk maximum</u></b>
<u>Omschrijving business rule</u>	<u>Het maand-productloon moet op datum aanvang pensioenverzekeringperiode kleiner dan of gelijk zijn aan het gewogen maximum productloon</u>
<u>Te gebruiken gegevensgroepen</u>	<u>Levering APG – pensioenverzekeringperiode – datum aanvang, productloon, periodefactor</u>

	<u>Levering APG – inkomstenperiode – datum aanvang, deeltijdfactor</u>
	<u>Parameter productvariant: Indicatie productloon afhankelijk</u>
<u>Opdrachtgever</u>	<u>PWRI, PPF APG, SPW</u>
<u>Toelichting</u>	<u>Het maand-productloon minus eventueel incidenteel loon (PPF APG) moet op datum aanvang pensioenverzekeringperiode kleiner dan of gelijk zijn aan het maximum productloon vermenigvuldigd met de deeltijdfactor uit de betreffende inkomstenperiode en periodefactor uit de betreffende pensioenverzekeringperiode (= gewogen maximum productloon).</u>
<u>Aard van het signaal</u>	<u>Onwaarschijnlijk</u>

<u>Business rule nr 814</u>	<u>Normuren mogen niet aangeleverd worden</u>
<u>Omschrijving business rule</u>	<u>De normuren mogen niet aanwezig zijn in de IKP van de levering</u>
<u>Te gebruiken gegevensgroepen</u>	<u>Levering APG – inkomstenperiode – normuren</u>
<u>Opdrachtgever</u>	<u>Alle</u>
<u>Toelichting</u>	<u>Voor periodes liggend voor 01-01-2026 mogen geen normuren geleverd worden</u>
<u>Aard van het signaal</u>	<u>Onverwerkbaar fout</u>

<u>Business rule nr 815</u>	<u>Normuren moeten aangeleverd worden</u>
<u>Omschrijving business rule</u>	<u>De normuren moeten aanwezig zijn in de IKP van de levering.</u>
<u>Te gebruiken gegevensgroepen</u>	<u>Levering APG – inkomstenperiode – normuren</u>
<u>Opdrachtgever</u>	<u>Bouw</u>
<u>Aard van het signaal</u>	<u>Onverwerkbaar fout</u>

<u>Business rule nr 816</u>	<u>Uren komen niet overeen met deeltijdfactor (te laag)</u>
<u>Omschrijving business rule</u>	<u>De uren van een PVP binnen een inkomstenperiode moeten overeenkomen met de deeltijdfactor * voltijd uren PVP. Deze bedrijfsregel geeft een signaal als de uren te laag zijn.</u>
<u>Te gebruiken gegevensgroepen</u>	<u>Levering – Inkomstenperiode – code cao, deeltijdfactor, verbijzondering, code meetelling</u>
	<u>Levering – PVV – productkeuze, productvariant</u>
	<u>Levering – PVP – uren, periodefactor</u>
<u>Opdrachtgever</u>	<u>Bouw, Schoonmaak</u>
<u>Precondities</u>	<u>De rule wordt NIET uitgevoerd bij Bouw en Schoonmaak als verbijzondering inkomstenverhouding =</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>WIA, OPK, ZKG of</u></li> <li>• <u>OVW in combinatie met niet-pensioengevende producten</u></li> </ul> <u>De rule wordt NIET uitgevoerd bij Bouw als verbijzondering inkomstenverhouding = BBL</u> <u>De rule wordt NIET uitgevoerd bij Schoonmaak als verbijzondering inkomstenverhouding = RVU</u>
<u>Toelichting</u>	<u>De marge waartegen de berekende marge wordt afgezet wordt bij een 4-wekelijkse aanlevering (periodiciteit "VWK") bepaald door de parameter marge per bedrijfsregel en marge eerste en laatste LTV.</u> <u>Voor alle overige loontijdvakken wordt de marge per bedrijfsregel toegepast.</u>
<u>Aard van het signaal</u>	<u>Verwerkbaar fout</u>

<u>Business rule nr 818</u>	<u>Controleer de aangeleverde normuren</u>
<u>Omschrijving business rule</u>	<u>De in de levering aangeleverde normuren dienen binnen de range normuren te vallen die per CAO zijn vastgelegd</u>

<u>Te gebruiken gegevensgroepen</u>	<u>Levering APG – Inkomstenperiode – begindatum IKP – Normuren – code CAO</u>
<u>Opdrachtgever</u>	<u>Bouw</u>
<u>Aard van het signaal</u>	<u>Verwerkbare fout</u>

<u>Business rule nr 819</u>	<u>Controleren productloon bij pensioengevende producten</u>
<u>Omschrijving business rule</u>	<u>Het productloon uit de PVP moet groter dan of gelijk zijn aan het pensioengevend productloon, berekend op basis van de CAO- normen. Bij de vergelijking van de productionen wordt de marge getoetst.</u>
<u>Te gebruiken gegevensgroepen</u>	<u>Levering – pensioen/verzekeringsperiode – productloon, uren</u> <u>Levering – inkomstenperiode – bruto uurloon – code CAO, normuren</u>
<u>Opdrachtgever</u>	<u>Bouw</u>
<u>Toelichting</u>	<u>Het productloon wordt als volgt berekend: bruto uurloon * correctiefactor normuren * vakantietoeslagfactor * uren in de periode, waarbij:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Bruto loon = bruto uurloon uit de inkomstenperiode</u></li> <li>• <u>Correctiefactor normuren = normuren-per-week (standaard normuren) uit CaoParameters / geleverde normuren uit de IKP</u></li> <li>• <u>Vakantietoeslag uit CaoParameters, vakantietoeslagfactor is 1 + (vakantietoeslag / 100)</u></li> <li>• <u>Uren in de periode = geleverde uren uit de PVP</u></li> </ul>
<u>Aard van het signaal</u>	<u>Verwerkbare fout</u>

<u>Business rule nr 821</u>	<u>Bepaal onterecht geleverde premie bij overschrijden peildatum AOW-leeftijd</u>
<u>Omschrijving business rule</u>	<u>Bepaal onterecht geleverde premie bij overschrijden peildatum AOW-leeftijd</u>
<u>Te gebruiken gegevensgroepen</u>	<u>Levering APG – Pensioen Verzekering Verhouding – productkeuze, productvariant</u> <u>Levering APG– Pensioen Verzekering Periode – datum aanvang, premiegrondslag, premiebedrag</u>
<u>Opdrachtgever</u>	<u>Altijd</u>
<u>Toelichting</u>	<u>Als datum aanvang Pensioen Verzekering Periode gelijk is aan of groter is dan peildatum-AOW-leeftijd, dan wordt het signaal gesteld.</u> <u>In de overige situaties (de peildatum AOW-leeftijd is dan een exacte datum en ligt in de PVP-periode) treedt een signaal op als:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>De periodefactor in de geleverde PVP aanwezig is en groter dan 0</u></li> <li>• <u>en</u></li> <li>• <u>Alle voor de opdrachtgever geldende berekende periodefactoren in de periode datum aanvang PVP en peildatum AOW-leeftijd minus 1 dag kleiner zijn dan de periodefactor in de levering.</u></li> </ul>
<u>Aard van het signaal</u>	<u>Onverwerkbaar</u>

<u>Business rule nr 822</u>	<u>Controleren productloon bij BTER producten (te laag)</u>
<u>Omschrijving business rule</u>	<u>Het productloon uit de PVP moet gelijk zijn aan het productloon berekend op basis van het bruto uurloon uit de daarbij behorende IKP en de uren uit de PVP, gecorrigeerd op basis van de CAO-norm uren per week. Bij de vergelijking van de productionen wordt de marge getoetst.</u>

<u>Te gebruiken gegevensgroepen</u>	<u>Levering – pensioen/verzekeringsperiode – productloon, uren</u> <u>Levering –inkomstenperiode – bruto uurloon, code CAO, normuren</u>
<u>Opdrachtgever</u>	<u>Bouw</u>
<u>Precondities</u>	<u>Verbijzondering is ongelijk aan OVW en ZKG</u>
<u>Toelichting</u>	<u>Het productloon wordt als volgt berekend: bruto uurloon * correctiefactor normuren * uren in de periode, waarbij:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Bruto loon = bruto uurloon uit de inkomstenperiode</u></li> <li>• <u>Correctiefactor normuren = normuren-per-week (standaard normuren) uit CaoParameters / geleverde normuren uit de IKP</u></li> <li>• <u>Uren in de periode = geleverde uren uit de PVP</u></li> </ul>
<u>Aard van het signaal</u>	<u>Verwerkbaar</u>

<u>Business rule nr 823</u>	<u>Controleren productloon bij BTER producten (te hoog)</u>
<u>Omschrijving business rule</u>	<u>Het productloon uit de PVP moet gelijk zijn aan het productloon berekend op basis van het bruto uurloon uit de daarbij behorende IKP en de uren uit de PVP, gecorrigeerd op basis van de CAO-norm uren per week. Bij de vergelijking van de productlonen wordt de marge getoetst.</u>
<u>Te gebruiken gegevensgroepen</u>	<u>Levering – pensioen/verzekeringsperiode – productloon, uren</u> <u>Levering –inkomstenperiode – bruto uurloon, code CAO, normuren</u>
<u>Opdrachtgever</u>	<u>Bouw</u>
<u>Precondities</u>	<u>Verbijzondering is ongelijk aan OVW en ZKG</u>
<u>Toelichting</u>	<u>Het productloon wordt als volgt berekend: bruto uurloon * correctiefactor normuren * uren in de periode, waarbij:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Bruto loon = bruto uurloon uit de inkomstenperiode</u></li> <li>• <u>Correctiefactor normuren = normuren-per-week (standaard normuren) uit CaoParameters / geleverde normuren uit de IKP</u></li> <li>• <u>Uren in de periode = geleverde uren uit de PVP</u></li> </ul>
<u>Aard van het signaal</u>	<u>Onwaarschijnlijk</u>

<u>Business rule nr 824</u>	<u>Uren komen niet overeen met deeltijdfactor (te hoog)</u>
<u>Omschrijving business rule</u>	<u>De uren van een PVP binnen een inkomstenperiode moeten overeenkomen met de deeltijdfactor * voltijd uren PVP. Deze bedrijfsregel geeft een signaal als de uren te hoog zijn.</u>
<u>Te gebruiken gegevensgroepen</u>	<u>Levering – Inkomstenperiode – code cao, deeltijdfactor, verbijzondering, code meetelling</u> <u>Levering – PVV – productkeuze, productvariant</u> <u>Levering – PVP – uren, periodefactor</u>
<u>Opdrachtgever</u>	<u>Bouw</u>
<u>Precondities</u>	<u>De rule wordt NIET uitgevoerd bij Bouw als verbijzondering inkomstenverhouding = WIA, OVW, OPK, ZKG en BBL.</u>
<u>Toelichting</u>	<u>De marge waartegen de berekende marge wordt afgezet wordt bij een 4-wekelijkse aanlevering (periodiciteit “VWK”) bepaald door de parameter marge per bedrijfsregel en marge eerste en laatste LTV.</u> <u>Voor alle overige loontijdvakken wordt de marge per bedrijfsregel toegepast.</u>
<u>Aard van het signaal</u>	<u>Verwerkbare fout</u>

<u>Business rule nr 825</u>	<u>Controleren code meetelling Nee bij verbijzondering OVW</u>
-----------------------------	----------------------------------------------------------------

<u>Omschrijving business rule</u>	<u>Bij verbijzondering OVW is code meetelling Nee toegestaan nadat over een bepaalde termijn, aaneensluitende IKP's met verbijzondering OVW en code meetelling Ja zijn geleverd.</u>
<u>Te gebruiken gegevensgroepen</u>	<u>Levering APG – Inkomstenperiode – Verbijzondering, code meetelling</u> <u>Standenadministratie – Inkomstenperiode – Verbijzondering, code meetelling</u>
<u>Opdrachtgever</u>	<u>Altijd</u>
<u>Toelichting</u>	<u>In deze business rule wordt gecontroleerd of er een aaneensluitende termijn met verbijzondering OVW en code meetelling Ja is geleverd voor code meetelling Nee geleverd wordt. Daarnaast wordt gecontroleerd of een levering (met terugwerkende kracht) niet leidt tot het niet meer voldoen aan de aaneensluitende termijn van leveringen met verbijzondering OVW en code meetelling Nee.</u>  <u>Mocht blijken dat het aantal premieplichtige maanden nog niet zijn verstreken én er is een IKP aanwezig nog voor de invoering van WTP van de betreffende opdrachtgever dan hoeft er niet te worden voldaan aan het aantal premieplichtige maanden.</u>
<u>Aard van het signaal</u>	<u>Verwerkbaar fout</u>

<u>Business rule nr 826</u>	<u>De aangeleverde grondslag moet gelijk zijn aan de berekende grondslag</u>
<u>Omschrijving business rule</u>	<u>De aangeleverde grondslag uit de onderhanden levering moet gelijk zijn aan de berekende grondslag (BR167). Bij de vergelijking wordt de marge relatief en absoluut getoetst.</u>
<u>Te gebruiken gegevensgroepen</u>	<u>Levering APG – Pensioen Verzekering Periode – datum aanvang, premiegrondslag</u> <u>Hulpvariabele "Berekende grondslag van PVP" (BR167)</u>
<u>Opdrachtgever</u>	<u>Bouw</u>
<u>Aard van het signaal</u>	<u>Verwerkbaar fout</u>

<u>Business rule nr 827</u>	<u>De aangeleverde grondslag moet gelijk zijn aan de berekende grondslag</u>
<u>Omschrijving business rule</u>	<u>De aangeleverde grondslag uit de onderhanden levering moet gelijk zijn aan de berekende grondslag (BR167). Bij de vergelijking wordt de marge relatief en absoluut getoetst.</u>
<u>Te gebruiken gegevensgroepen</u>	<u>Levering APG – Pensioen Verzekering Periode – datum aanvang, premiegrondslag</u> <u>Hulpvariabele "Berekende grondslag van PVP" (BR167)</u>
<u>Opdrachtgever</u>	<u>Schoonmaak</u>
<u>Aard van het signaal</u>	<u>Verwerkbaar fout</u>

<u>Business rule nr 828</u>	<u>Verbijzondering is niet toegestaan</u>
<u>Omschrijving business rule</u>	<u>De verbijzondering in de inkomstenperiode is niet toegestaan in de levering.</u>
<u>Te gebruiken gegevensgroepen</u>	<u>Levering APG – inkomstenperiode – begindatum IKP - verbijzondering</u>
<u>Opdrachtgever</u>	<u>Schoonmaak</u>
<u>Precondities</u>	<u>De rule wordt uitgevoerd bij Schoonmaak met datum aanvang 01-01-2026, voor verbijzondering inkomstenperiode::</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>OPK</u></li> <li>• <u>UVL</u></li> </ul>
<u>Toelichting</u>	<u>Het signaal wordt gesteld als een verbijzondering in de inkomstenperiode wordt aangeleverd die voor een opdrachtgever niet (meer) is toegestaan</u>
<u>Aard van het signaal</u>	<u>Onverwerkbaar fout</u>

<u>Business rule nr 829</u>	<u>Controleren productloon bij ZKG (pensioenproducten)</u>
<u>Omschrijving business rule</u>	<u>Het productloon uit de PVP moet minimaal gelijk zijn aan het laatst betaalde loon</u>
<u>Te gebruiken gegevensgroepen</u>	<u>Levering – pensioen/verzekeringsperiode – datum aanvang PVP, productloon, uren</u>
	<u>Levering – inkomstenperiode – verbijzondering</u>
<u>Opdrachtgever</u>	<u>Bouw, SPW</u>
<u>Toelichting</u>	<p><u>Op basis van een meegegeven PVP wordt in de levering en stand gezocht naar de dichtst voorliggende PVP waarvoor geldt:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><u>• De productkeuze/variant is gelijk aan de meegegeven productkeuze/variant.</u></li> <li><u>• Het heeft een gevuld productloon dat groter is dan 0.</u></li> <li><u>• De verbijzondering van de bijbehorende IKP = WNE.</u></li> <li><u>• Voor Schoonmaak geldt: de PVP valt niet in het laatste loontijdvak van een jaar.</u></li> <li><u>• Voor alle fondsen behalve Schoonmaak geldt: de datum aanvang is groter of gelijk aan de overgangsdatum naar het nieuwe WTP.</u></li> </ul> <p><u>Vervolgens wordt het productloon van de gevonden PVP geschaald zodat deze vergelijkbaar is met het productloon van de meegegeven PVP.</u></p> <p><u>Voor Bouw en Schoonmaak geldt:</u>  <u>Geschaald productloon = gevonden productloon / uren van de gevonden PVP * uren van de meegegeven PVP</u></p> <p><u>Voor alle andere fondsen geldt:</u>  <u>Geschaald productloon = gevonden productloon / periodefactor van de gevonden PVP * periodefactor van de meegegeven PVP</u></p> <p><u>Indien het productloon van de onderhanden PVP lager is dan het geschaald productloon en het verschil valt buiten de marge volgt een signaal.</u></p>
<u>Aard van het signaal</u>	<u>Verwerkbaar fout</u>

<u>Business rule nr 831</u>	<u>Code meetelling NEE moet toegestaan zijn bij verbijzondering WNE</u>
<u>Omschrijving business rule</u>	<u>De code meetelling bij verbijzondering WNE mag alleen onder specifieke voorwaarden gelijk zijn aan NEE</u>
<u>Te gebruiken gegevensgroepen</u>	<u>Levering – Inkomstenverhouding – datum aanvang IKV, datum einde IKV</u>
	<u>Levering – Inkomstenperiode – verbijzondering, code meetelling, datum aanvang IKP, datum einde IKP</u>
<u>Opdrachtgever</u>	<u>Schoonmaak</u>
<u>Precondities</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li><u>- <u>Verbijzondering is gelijk aan WNE en</u></u></li> <li><u>- <u>Code meetelling is gelijk aan NEE</u></u></li> </ul>
<u>Toelichting</u>	<p><u>Bij verbijzondering WNE mag alleen code meetelling NEE wordt aangeleverd als:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><u>- <u>Datum aanvang IKV = datum aanvang IKP en datum aanvang IKP is groter dan datum aanvang loontijdvak <b>óf</b></u></u></li> <li><u>- <u>Datum einde IKV (als deze gevuld is) = datum einde IKP en datum einde IKP is kleiner dan datum einde loontijdvak.</u></u></li> </ul> <p><u>Als dit niet het geval is, wordt het signaal gesteld.</u></p>
<u>Aard van het signaal</u>	<u>Interne beoordeling (tijdelijke business rule)</u>

<u>Business rule nr 832</u>	<u>Controleren opt-out bij gedeeltelijk onbetaald verlof</u>
<u>Omschrijving business rule</u>	<u>Deze BR controleert of er een opt-out is vastgelegd als de periodefactor in de PVP niet de volledige periode omvat.</u>
<u>Te gebruiken gegevensgroepen</u>	<u>Levering – Inkomstenperiode – Verbijzondering</u> <u>Levering – Pensioen/verzekeringsverhouding - Productkeuze</u> <u>Levering – Pensioen/verzekeringsperiode – datum aanvang PVP, periodefactor</u>
<u>Opdrachtgever</u>	<u>Bouw, PFAB, PPF, PWRI, SPW</u>
<u>Precondities</u>	<u>Product is gelijk aan OP</u>
<u>Toelichting</u>	<u>Als de periodefactor in de onderhanden PVP te laag is dan moet gecontroleerd worden of er een geldige, gedeeltelijke dispensatie aanwezig is voor de periode van de PVP. Als deze niet aanwezig is, dan wordt het signaal gesteld.</u>
<u>Aard van het signaal</u>	<u>Verwerkbare fout</u>