

**Wet toekomst  
pensioenen (WTP)**

**Addendum Levering  
Premie en Gegevens  
(LPG) APG  
per 1-1-2027**

*Versie 2027.01  
Januari 2027*

*31 maart 2026*

## Versiebeheer

Versiebeheer		
Versie	Datum	Wijzigingen
0.1	15-12-2025	Eerste aanzet Addendum gegevensaanlevering per 1-1-2027 in het kader van Wet toekomst pensioenen.
0.2	23-12-2025	Document aangepast t.g.v. actuele informatie en sessie met softwareleveranciers.
0.3	28-01-2026	Intern commentaar verwerkt.
0.4	03-02-2026	Versie als eerste opzet voor softwareleveranciers.
0.5	16-03-2026	Deze versie omvat: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Een uitbreiding met de onderwerpen individueel bijsparen (4.3) en variabele pensioengevende looncomponenten 2026 (7.6) deze zijn niet gemarkeerd aangezien de paragrafen volledig nieuw zijn</li> <li>• Aanpassingen, deze zijn wel gemarkeerd:               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 2.2 Premieplicht bij verlof, ziekte en gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid nader beschreven</li> <li>○ 2.3 Aanscherpen aanlevering code meetelling Nee (let vooral op ABP)</li> <li>○ 6.1 PFAB punt 3 productkeuze/variant vervallen per 1-1-2027</li> <li>○ 7.1 ABP sectorale aanvulling</li> <li>○ 7.1 ABP variabele looncomponenten 2026 (verwijzing 7.6)</li> <li>○ 7.3 ABP product vrijwillig bijsparen (verwijzing 4.3)</li> <li>○ 7.4 ABP lijst verbijzonderingen</li> </ul> </li> </ul>
1.0	31-03-2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interne review verwerkt</li> <li>• Versie voor de softwareleveranciers</li> </ul>

# Inhoudsopgave

<b>1. INLEIDING</b> .....	<b>4</b>
<b>2. ALGEMEEN</b> .....	<b>5</b>
2.1 UITGANGSPUNTEN .....	5
2.2 PREMIEPLICHT .....	6
2.3 OVERZICHT WIJZIGINGEN PER RUBRIEK .....	9
<b>3. PRODUCTLOON</b> .....	<b>10</b>
<b>4. REKENREGELS PREMIE(GRONDSLAGEN)</b> .....	<b>11</b>
4.1 LOONTIJDVAKMETHODE (VAN TOEPASSING VOOR PFAB) .....	11
4.1.1 Berekening maximum en franchise o.b.v. deeltijdfactor, periodefactor en maandelijkse periodiciteit.....	11
4.1.2 Berekening premiegrondslag.....	11
4.1.3 Berekenen van de premie .....	12
4.2 VOORTSCHRIJDEND CUMULATIEF REKENEN (VAN TOEPASSING VOOR ABP) .....	12
4.2.1 Algemene toelichting .....	12
4.2.2 Formules voor berekenen van de premiegrondslagaanwas .....	13
4.2.3 Berekenen van de Premie .....	14
4.3 INDIVIDUEEL BIJSPAREN (VAN TOEPASSING VOOR ABP) .....	15
4.3.1 Uitgangspunten.....	15
4.3.2 Rekenregels en controle.....	16
4.3.3 Gegevensaanlevering.....	16
4.3.4 Voorbeeld .....	17
4.4 PERIODEFACTOR .....	18
<b>5. GENERIEKE BEDRIJFSREGELS</b> .....	<b>19</b>
<b>6. PFAB</b> .....	<b>20</b>
6.1 AANVULLENDE UITGANGSPUNTEN .....	20
6.2 PENSIOENGEVEND INKOMEN (PRODUCTLOON).....	20
6.3 NIEUWE PRODUCTSTRUCTUUR.....	22
6.4 AARD IKV, VERBIJZONDERING EN CODE MEETELLING .....	23
6.5 BEDRIJFSREGELS (BESTAAND).....	23
<b>7. ABP</b> .....	<b>25</b>
7.1 AANVULLENDE UITGANGSPUNTEN .....	25
7.2 PENSIOENGEVEND INKOMEN (PRODUCTLOON).....	25
7.3 PRODUCTSTRUCTUUR .....	27
7.4 AARD IKV, VERBIJZONDERING EN CODE MEETELLING .....	28
7.5 BEDRIJFSREGELS (BESTAAND).....	29
7.6 VARIABELE LOONCOMPONENTEN 2026 .....	29
7.6.1 Aanleiding .....	29
7.6.2 Opties .....	30

## 1. Inleiding

Dit document is opgezet in 3 delen. Het eerste deel bevat de algemene specificaties, het tweede deel betreft Pensioenfonds Architecten Bureaus (PFAB) en het derde deel Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP).

Doelgroep van dit addendum zijn de software- en gegevensleveranciers (administratiekantoren en werkgevers) die daadwerkelijk (gaan) aanleveren voor een of meerdere van deze fondsen per 1-1-2027.

Naast dit addendum worden 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. 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.  
Bij specifieke situaties zoals ziekte, verlof e.d. kunnen andere regels gelden, deze zijn dan per fonds expliciet vermeld.
4. Voor de fondsen die per 01-01-2027 overgaan naar het WTP-stelsel geldt dat de huidige definitie van pensioengevend loon qua samenstelling van **loonbestanddelen** ongewijzigd blijft. Eventuele afwijkingen worden expliciet per fonds toegelicht.
5. Niet periodieke structurele pensioengevende loonbestanddelen zijn **pensioengevend in de inkomstenperiode van toekenning**. D.w.z. dat de reservering van vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering (indien structureel en pensioengevend) in de periode van toekenning (reservering) pensioengevend zijn, en niet de periode van uitbetaling.
6. Voor fondsen waar naast de structurele loonbestanddelen ook **incidentele loonbestanddelen** pensioengevend zijn, wordt **productloon incidenteel** aangeleverd. Vanaf 01-01-2027 is dit van toepassing voor ABP, maar niet voor PFAB.
7. T.b.v. gebroken perioden is de **periodefactor** toegevoegd in de gegevensaanlevering. Deze is verplicht voor alle pensioenverzekeringperiodes in het WTP-stelsel (ook voor de niet gebroken periodes).
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. Voor het vaststellen van de premie worden voor de APG-fondsen twee methodes gebruikt, zijnde loontijdvakmethode en de VCR-methode. Bij de loontijdvakmethode wordt de premiegrondslag (c.q. pensioengevend inkomen, maximering en franchise) per periode bepaald. Fiscale ruimte die in een periode overblijft kan niet benut worden in een andere periode. Bij de VCR-methode wordt de premiegrondslag (c.q. pensioengevend inkomen, maximum en franchise) cumulatief per kalenderjaar bepaald, De deelnemer kan de overgebleven fiscale ruimte in een periode benutten in een andere periode.  
Voortschrijdend **Cumulatief Rekenen** is van toepassing voor ABP, maar niet voor PFAB. Pensioengrondslag (inclusief, indien van toepassing, maximering en franchise) wordt elke inkomstenperiode vastgesteld op basis van de gegevens van alle (voorliggende) perioden vanaf 1 januari van het onderhanden jaar (vanaf 01-01-2027).
10. **Terug-Werkende-Kracht (TWK)** gegevensaanlevering over de periodes van de oude regeling 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 APG worden het oude- en nieuwe stelsel in afzonderlijke gegevensstromen verwerkt: er is geen vermenging. 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. Vanaf 2027 is dit enkel van toepassing bij aanleveringen over de oude jaren (TWK-mutaties) want vanaf 2027 zijn alle fondsen, voor wie een levering wordt gedaan, overgestapt naar WTP.

12. Niet noodzakelijke wijzigingen worden zo veel als mogelijk beperkt, bij de invoering van het nieuwe pensioenstelsel geldt het volgende:
  - a. **Opdrachtgevernnummer** blijft ongewijzigd
  - b. **Aansluitnummer** van de werkgevers blijft ongewijzigd
  - c. Het nieuwe stelsel is geen reden om **Inkomstenverhoudingen** te splitsen.
13. Voor aanleveren van premie en gegevens voor ex-werknemers met WW- of ontslaguitkeringen zijn aparte aansluitnummers uitgegeven. Deze worden met dit doel ook in WTP gebruikt. Dit betekent dat gegevens voor deelname tijdens WW- en ontslaguitkering onder een aparte inkomstenverhouding wordt aangeleverd (net als nu).

## 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 en beëindiging deelname:

- Voor PFAB geldt:
  - De deelname aan de pensioenregeling en de premieplicht start bij indiensttreding en eindigt bij uitdiensttreding en uiterlijk zodra de werknemer de **AOW-leeftijd (exact)** bereikt.
  - Voor de SFA-regeling is premieplicht voor alle werknemers die op 1 januari in dienst zijn, ongeacht de leeftijd (net als nu). Deze premies zijn een vast jaarbedrag in januari per deelnemer en volledig onafhankelijk van het loon. Het maakt ook niet uit of de werknemer in deze periode werkt of met verlof of met ziekteverzuim is.
- Voor ABP geldt:
  - De deelname aan de pensioenregeling en de premieplicht start bij indiensttreding, ***mits bij de indiensttreding de werknemer de AOW-leeftijd nog niet heeft bereikt.***
  - De deelname loopt zolang de werknemer in dienst is bij de ABP-werkgever en/of recht heeft op WW-uitkering of ontslaguitkering o.b.v. zijn dienstverband bij de ABP-werkgever.
  - De deelname en de premieplicht eindigt uiterlijk op het einde van de maand voorafgaand aan de maand waarin de deelnemer de **AOW-leeftijd plus 5 jaar** bereikt.

### 2. Tijdens verlof:

- Onderscheid betaald en onbetaald verlof (N.B. APG werkt nog aan verder concretiseren van de definitie van betaald en onbetaald verlof):
  - Betaald verlof: Alle soorten verlof wanneer de werkgever zelf (volledige of gedeeltelijke) loondoorbetalingsverplichting heeft.
    - De verplichting om bepaalde UWV-uitkeringen tot bepaalde niveau aan te vullen (zoals in sommige cao's zijn opgenomen) telt hier niet mee als loondoorbetalingsverplichting.
    - Uitbetaling van UWV-uitkeringen is geen loondoorbetalingsverplichting van de werkgever.
  - Onbetaald verlof: Alle soorten verlof wanneer de werkgever zelf geen loondoorbetalingsverplichting heeft, o.a.:

- Verlof in de zin van de Wet Arbeid en Zorg (WAZO) waarbij de deelnemer recht heeft op een UWV-uitkering (wel dan niet met aanvulling vanuit de werkgever).
    - Elk ander verlof waarbij de deelnemer geen inkomen ontvangt.
  - In het Pensioenreglement of in de cao kunnen specifieke bepalingen opgenomen zijn voor specifieke soorten verlof.
  - Ook tijdens verlof is de werkgever verantwoordelijk voor de afdracht van de totale premie (WG- en WN-deel samen). De verdeling van de totale premie tussen werkgever en werknemer kan tijdens verlof afwijken van de reguliere verdeling. Dit wordt in de (collectieve) arbeidsovereenkomst van de werknemer bepaald.
- Voor PFAB geldt:
  - a) Tijdens betaald verlof (alle soorten) wordt, de premie op het daadwerkelijke loon gebaseerd.
  - b) Tijdens de eerste 18 aaneengesloten maanden onbetaald verlof (alle soorten) loopt de premieafdracht voor alle pensioenproducten door en is gebaseerd op het productloon in de periode direct voorafgaand aan de verlofsituatie inclusief cao-verhogingen.  
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.  
Bij onbetaald verlof geldt verder:
    - De werknemer kan 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. Alleen dan wordt voor de vrijgestelde werknemer voor de in de vrijstelling aangegeven periode geen opbouwpremie (code OP) afgedragen, zowel het werknemers- alsook het werkgeversdeel. De premies voor alle andere (= risico) producten worden ongewijzigd afgedragen.
    - Bij het overschrijden van 18 maanden onbetaald verlof vervalt de gehele premieplicht voor de pensioenproducten, zowel voor pensioenopbouw alsook de risicodekking. Als toch gekozen wordt voor premieafdracht dan is dit van toepassing voor alle soorten pensioenpremies.
    - In alle situaties van verlof blijft de premieplicht voor de SFA-regeling van kracht.
    - Alle periodes van (gedeeltelijk) onbetaald verlof worden aangeleverd met verbijszondering OVW, ook als de premieafdracht volledig wordt voortgezet.
- Voor ABP geldt dat deelname en premieafdracht voor alle pensioenproducten bij alle vormen van verlof (zowel betaald als onbetaald) volledig wordt voortgezet o.b.v. de deeltijdfactor en het pensioengevend inkomen dat de werknemer zou moeten ontvangen alsof hij/zij niet met verlof was. Dit is het vaste pensioengevend inkomen (dus exclusief incidenteel productloon) in de periode vóór het verlof aangepast met de cao-verhogingen. Dit geldt ook bij meer dan 18 maanden onbetaald verlof. Opt-out is niet toegestaan.
- Voor PFAB en ABP geldt dat de enige uitzondering waarin de opbouw en de premies worden ingekort, is de situatie waarin de deelnemer tijdens onbetaald verlof op basis van een andere functie elders pensioen opbouwt (net als nu). In dit geval worden de deeltijdfactor en het loon verlaagd zodat de totale pensioenopbouw (bij beide functie) niet meer is dan de fiscaal toegestane maximum. Deze situatie wordt in Handleiding premie en gegevens en in aanvullende rekenvoorbeelden verder toegelicht.

### 3. Ziekte:

De opdrachtgevers per 1-1-2027 (PFAB en ABP) kiezen ervoor om de berekening van de **pensioen**premies op 100% loondoorbetaling te baseren. Dit is het pensioengevend inkomen dat de werknemer zou moeten ontvangen alsof hij niet ziek was. Dit is 100% van het vaste pensioengevend inkomen van de werknemer (incl. de cao-verhogingen) en (alleen

voor ABP) het incidentele pensioengevend loon dat de werknemer in de periode daadwerkelijk ontvangt. Hier wordt nog expliciet vermeld dat in de ZKG-periodes de verdeling WG/WN voor de pensioenproducten kan afwijken van de reguliere verdeling.

#### **4. 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 de 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. Deze uitkering is geen onderdeel van het pensioengevend inkomen. Hierover is geen premie verschuldigd.

Periodes waarin de werknemer arbeidsongeschikt is en in dienst blijft, worden aangeleverd met verbijzondering "WIA", zowel indien de werknemer gedeeltelijk werkt en/of nog loon van de werkgever ontvangt als hij niet meer werkt maar nog niet ontslagen wordt.

Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid worden periodes verantwoord voor het gedeelte "werken" (verbijzondering WIA). Periodes waarin de werknemer volledig arbeidsongeschikt is maar wel in dienst blijft, worden aangeleverd met verbijzondering "WIA". Als de werknemer gedeeltelijk nog loon van de werkgever ontvangt dan is het loon pensioengevend (code meetelling Ja), zonder loon niet (code meetelling Nee).

#### **5. 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 indien 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 waarom voor de werknemer geen premies worden afgedragen.

Aanleveren met code meetelling Nee i.c.m. een aantal specifieke verbijzonderingen leidt tot beëindigen van de deelname in de pensioenregeling ofschoon de inkomstenverhouding nog loopt. De toegestane verbijzonderingen zijn in de vervolghoofdstukken per opdrachtgever aangegeven.

#### **6. Overige cao afspraken**

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

## 2.3 Overzicht wijzigingen per rubriek

Onderstaand worden de wijzigingen per rubriek in algemene zin toegelicht.

Gegevensgroep	Rubriek	Toelichting
Inkomstenperiode	Verbijzondering	Aanpassen van het gebruik van reeds bestaande coderingen en waar nodig uitbreiden inclusief de prioriteit (volgorde), zie de uitwerking per opdrachtgever.
	Code meetelling	Aanscherpen van de voorwaarden wanneer met code meetelling Nee aangeleverd mag worden
Pensioen Verzekering-Verhouding	Productkeuze	Andere inhoud en codering, zie productstructuur.
	Productvariant <sup>1)</sup>	Niet aanleveren; is voor geen enkel product toegestaan bij 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 PFAB en ABP, zie rekenregels. Dat is niet van toepassing voor het product SFA bij PFAB, dat blijft ongewijzigd.
	Premiegrondslag	Voor PFAB geldt de berekening per loontijdvak. Voor ABP wordt de methode Voortschrijdend Cumulatief Rekenen toegepast, de premiegrondslag bevat de "premiegrondslag- aanwas" zoals beschreven in hoofdstuk 4.
	Premiebedrag	Verplicht voor alle fondsen die naar WTP overgaan.
	Periodefactor <sup>2)</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	Per 01-01-2027 van toepassing voor ABP: dat betekent altijd een "tag" met vulling (met nul of een waarde, dus $\geq 0$ ). Per 01-01-2027 niet van toepassing voor PFAB: dat betekent geen "tag" en geen vulling.
Werknemer-gegevens	Alle	Deze gegevens zijn al optioneel, deze worden niet gebruikt voor PFAB en ABP. Op termijn (komende jaren) vervalt deze geheel, voor alle opdrachtgevers.

Toelichting:

1) Voor de productvariant geldt het volgende:

- Algemene zienswijze is dat productvariant in zijn geheel kan vervallen voor alle fondsen die overgaan naar WTP. Dat geldt ook voor fondsen die in 2027 overgaan naar WTP.
- Bij PFAB vervalt PPA (= het pensioenproduct) met de bijbehorende productvariant. PFAB heeft gekozen voor het laten vervallen van de minimumleeftijd waardoor iedereen deelneemt aan de basisregeling.
- Bij ABP vervalt ook het product die in de huidige situatie varianten kent (OPNP-I). Individueel bijsparen komt in WTP terug als een nieuw product zonder productvarianten.

2) De periodefactor wordt aangeleverd voor alle producten. Voor het product SFA bij PFAB wordt de periodefactor genegeerd, deze mag wel of niet aangeleverd worden maar wordt niet gecontroleerd.

### 3. Productloon

De loonbestanddelen die pensioengevend zijn en daardoor onderdeel zijn van het productloon blijven ongewijzigd. Voor de verdere toelichting wordt verwezen naar de uitwerking per fonds.

Het productloon is het pensioengevend **periode**inkomen. Onderdeel van het productloon zijn:

- Het vaste periodieke structurele loon (vaste salaris en vaste periodieke 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.).
- Inclusief, dit geldt alleen voor ABP, het totaal van de in de periode toegekende (c.q. uitbetaalde) incidentele variabele loonbestanddelen die pensioengevend zijn.

N.B.: De exacte definitie van de pensioengevend loonbestanddelen is opgenomen in het pensioenreglement van het desbetreffende fonds. In specifieke situaties zoals ziekte, verlof, demotie, etc. kunnen afwijkende bepalingen van het pensioengevend loon gelden. Dit wordt in de volgende paragrafen per fonds uitgewerkt.

Het productloon wordt ongemaximeerd en zonder toepassing van franchise aangeleverd. In de pensioenaangifte (LPG) blijft het productloon onderdeel van pensioenverzekeringperiode (PVP).

## 4. Rekenregels premie(grondslagen)

De rekenregels doorlopen 3 stappen:

1. Productloon
2. Premiegrondslag
3. Premie.

De rekenregels worden uitgevoerd per pensioenverzekeringperiode (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.

De berekening kent twee methoden: de loontijdvak- en de VCR- (Voortschrijdend Cumulatief Rekenen) methode.

### 4.1 Loontijdvakmethode (van toepassing voor PFAB)

Voor PFAB wordt gerekend volgens de loontijdvakmethode (géén VCR), vergelijkbaar met o.a. PWRI en SPW. Dat houdt in dat voor iedere pensioenverzekeringperiode de grondslagen en premies berekend kunnen worden op basis van de gegevens behorende tot de betreffende pensioenverzekeringperiode. In de meeste gevallen is deze periode gelijk aan één loontijdvak (maand), maar kan in voorkomende gevallen een periode betreffen binnen een loontijdvak, bijvoorbeeld bij een in- of uitdiensttreding gedurende een loontijdvak, of bij het gesplitst aanleveren als de situatie van een werknemer verandert binnen een loontijdvak (wisseling van verbijzondering).

#### 4.1.1 Berekening maximum en franchise o.b.v. deeltijdfactor, periodefactor en maandelijkse periodiciteit

Voorafgaand aan de berekening van de premiegrondslag worden de benodigde variabelen bepaald, zijnde het maximum productloon en franchise, in formule:

*Maximum productloon in de periode PVP (MaxPL) = (jaarmaximum / aantal loontijdvakken) \* deeltijdfactor \* periodefactor*

*Franchise in de periode (PVP) (FR) = (jaarfranchise / aantal loontijdvakken) \* deeltijdfactor \* periodefactor*

Aantal loontijdvakken is bij maandaanlevering 12.

#### 4.1.2 Berekening premiegrondslag

Premiegrondslag voor de pensioenproducten wordt berekend per pensioenverzekeringperiode (PVP) aangezien de loon- en premiegegevens op dit detailniveau verantwoord worden.

Gebruikte afkortingen:

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

#### **Rekenregel 1. Berekening premiegrondslag met maximering en aftrek franchise:**

*Premiegrondslag = Minimum (MaxPL , PL) – FR*

#### **Rekenregel 2. Berekening premiegrondslag met maximering, zonder aftrek franchise:**

*Premiegrondslag = Minimum (MaxPL , PL)*

Als de uitkomst van de berekening kleiner dan nul is wordt de grondslag gelijkgesteld aan nul.

### 4.1.3 Berekenen van de premie

Voor alle producten geldt:

- Het premiepercentage is productafhankelijk,
  - waar vereist gesplitst naar WG- en WN-deel in de salarisadministraties en
  - de aanlevering is altijd van het totaal van WG- en WN-deel.

In formule:

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

- Voor de SFA-regeling geldt dat:
  - Een vast premiebedrag van toepassing is (constante), er is geen sprake van een productloon en premiegrondslag.
  - De premies eenmalig per jaar afgedragen worden voor alle werknemers die op 1 januari van het betreffend jaar in dienst zijn.

## 4.2 Voortschrijdend Cumulatief Rekenen (van toepassing voor ABP)

APG past het Voortschrijdend Cumulatief Rekenen met grondslagaanwas methode (VCR) toe. Dat geldt voor opdrachtgever ABP en het is niet uitgesloten dat in de toekomst ook andere fondsen hiervoor gaan kiezen.

Bij VCR wordt telkens gerekend met cumulatieve bedragen en deeltijdfactor vanaf het begin van het jaar tot en met de onderhanden periode. Deze berekening wordt per product uitgevoerd. De cumulatieven van loon, maximum en franchise kunnen per product verschillen.

### 4.2.1 Algemene toelichting

De rekenmethode VCR maakt het mogelijk de fiscale ruimte gedurende een kalenderjaar maximaal te benutten. De overgebleven fiscale ruimte van elke vorige periode binnen een kalenderjaar wordt toegepast op het loon dat in een periode boven de aftopping komt. Dat geldt ook voor de volgende periodes binnen hetzelfde kalenderjaar, voor zover in de volgende periodes nog fiscale ruimte beschikbaar is. Op deze manier is het mogelijk pensioen op te bouwen over incidentele beloningen die zonder VCR (rekenen per loontijdvak) afgetopt zouden worden. Dat geldt eveneens voor loonstijgingen in de loop van het jaar waardoor de aftoppingsgrens overschreden wordt.

Het is een methode waarbij telkens gekeken wordt naar het cumulatieve bedrag van het pensioengevend loon inclusief de rekenparameters (afhankelijk van het betreffend product) die voor het berekenen van de premiegrondslag aanwas toegepast worden. Voor ABP zijn deze rekenparameters de cumulatieve deeltijdfactor, het cumulatieve maximum en de cumulatieve (WIA) franchise.

De rekenmethode doorloopt de volgende stappen:

- VCR telt het totale pensioengevende loon op vanaf 1 januari (of vanaf de aanvang van de inkomstenverhouding als deze na 1 januari is) tot en met de onderhanden periode. Deze werkwijze geldt voor iedere periode binnen een product, de zogenaamde pensioenverzekeringperiode (PVP).
- De deeltijdfactor wordt gecumuleerd en gemaximeerd op de som van pensioenverzekeringperiodes x periodefactor van de periode x 1. Voor iedere periode wordt voor het cumuleren rekening gehouden met de periodefactor.
- Afhankelijk van het product is een maximum en/of franchise van toepassing waarover eveneens cumulatieven berekend worden voor de periode vanaf 1 januari tot en met de

onderhanden periode. Daarbij wordt voor iedere periode de gecumuleerde deeltijdfactor toegepast zoals berekend voor de betreffende periode.

- Op basis van de cumulatieve loon-, franchise- en maximumgegevens over de periodes “tot aan” en “tot en met”, worden de grondslagen “tot aan” en “tot en met” berekend.
- Voor iedere pensioenverzekeringperiode wordt de premiegrondslagaanwas bepaald. Dit is het verschil tussen berekende grondslagen “tot en met” en “tot aan”.
- De premiegrondslagaanwas wordt aangeleverd in het attribuut premiegrondslag.
- De premie wordt berekend over de premiegrondslagaanwas.

#### 4.2.2 Formules voor berekenen van de premiegrondslagaanwas

Er worden de volgende stappen doorgelopen:

##### 1. Bepalen cumulatieve gegevens:

Voor elke pensioenverzekeringperiode (PVP) voor ieder product worden de cumulatieve gegevens vanaf het begin van het kalenderjaar (of vanaf datum aanvang inkomstenverhouding als deze in betreffend jaar ligt) t/m de onderhanden periode bepaald. Dit wordt verder de **beschouwingsperiode** genoemd. Welke van hieronder genoemde cumulatieve gegevens berekend moeten worden is afhankelijk van het product en de rekenregels die daarvoor gelden. Er moeten één of meerdere cumulatieven bepaald worden:

- **Cumulatief Productloon (PL\_T/M)**

Dit is de som van het productloon van alle periodes binnen de beschouwingsperiode.

- **Cumulatieve deeltijdfactor (DTF\_T/M)**

De cumulatieve deeltijdfactor is de som van de deeltijdfactor \* periodefactor van elke PVP binnen de beschouwingsperiode, in formule:

$$\text{Cumulatieve deeltijdfactor t/m de periode PVP} = \sum_{\text{elke PVP in beschouwingsperiode}} (\text{Deeltijdfactor} * \text{periodefactor})$$

- **Maximum Cumulatieve deeltijdfactor (MAX\_DTF\_T/M)**

De maximaal toegestane deeltijdfactor is gelijk aan 1 voor elke PVP in de beschouwingsperiode, in formule:

$$\text{Maximum Cumulatieve deeltijdfactor t/m de periode PVP} = \sum_{\text{elke PVP in beschouwingsperiode}} (1 * \text{periodefactor})$$

- **Cumulatief maximum Productloon (MAX\_PL\_T/M)**

Het cumulatief maximum Productloon is gelijk aan de berekening met behulp van de gemaximeerde cumulatieve deeltijdfactor, in formule:

$$\text{Maximum Productloon t/m de periode PVP} = \text{Maximum pensioengevend jaarloon} / 12 * \text{Min} ( \text{DTF_T/M} , \text{MAX_DTF_T/M} )$$

- **Cumulatieve franchise (FR\_T/M)**

De cumulatieve franchise is gelijk aan de berekening met behulp van de cumulatieve deeltijdfactor, in formule:

$$\text{Franchise t/m de periode PVP} = \text{Jaarfranchise} / 12 * \text{Min} ( \text{DTF_T/M} , \text{MAX_DTF_T/M} )$$

*Toelichting: Deze berekening wordt toegepast zowel voor de pensioenfranchise als voor de WIA-franchise (inkomensgrens). Hier geldt het getal 12 gezien het aantal loontijdvakken per jaar bij ABP op maandbasis is.*

##### 2. Bereken de Cumulatieve grondslag T/M (GRONDSLAG\_T/M)

Deze berekening kan per product verschillen afhankelijk van de voor het product geldige

rekenregel. Bij het toepassen van de relevante formule wordt gerekend met de uit de voorgaande stappen berekend: cumulatief productloon, cumulatief maximum productloon en cumulatieve franchise.

**Rekenregel 1. Berekening premiegrondslag met maximering en aftrek franchise:**

$$\text{Premiegrondslag t/m de periode PVP} = \text{Min} (\text{Max\_PL\_TM} , \text{PL\_TM}) - \text{FR\_TM}$$

**Rekenregel 2. Berekening premiegrondslag met maximering, zonder aftrek franchise:**

$$\text{Premiegrondslag t/m de periode PVP} = \text{Min} (\text{Max\_PL\_TM} , \text{PL\_TM})$$

**Rekenregel 3. Premiegrondslag op ongemaximeerd productloon met aftrek franchise:**

$$\text{Premiegrondslag t/m de periode PVP} = \text{PL\_TM} - \text{FR\_TM}$$

Premiegrondslag t/m de periode PVP (**GRONDSLAG\_TM**) mag niet negatief zijn. Als de uitkomst van de berekening kleiner dan nul is, dan wordt de **GRONDSLAG\_TM** gelijkgesteld aan nul.

### 3. Berekenen van de Grondslagaanwas

De grondslag waarop de premies worden berekend is de aanwas van de grondslag tot en met de periode (**GRONDSLAG\_T/M**) en de grondslag tot aan de periode (**GRONDSLAG\_TOT**).

$$\text{Grondslagaanwas} = \text{GRONDSLAG\_T/M} - \text{GRONDSLAG\_TOT}$$

In deze formule is **GRONDSLAG\_TOT** gelijk aan **GRONDSLAG\_T/M** van de direct voorliggende PVP. De grondslagaanwas kan negatief zijn.

#### 4.2.3 Berekenen van de Premie

Voor alle producten geldt:

- Het premiepercentage is productafhankelijk,
  - waar vereist gesplitst naar WG- en WN-deel in de salarisadministraties en
  - de aanlevering is altijd van het totaal van WG- en WN-deel.
- Het premiepercentage kan (sub)sectorafhankelijk zijn.
- De meetellingswaarde wordt eveneens toegepast in de berekening van het premiebedrag. Achterliggende reden is dat de meetellingswaarde geen invloed mag hebben op de grondslagaanwas in de VCR-berekening.

In formule:

$$\text{Premiebedrag} = \text{Grondslagaanwas} * \text{Meetellingswaarde} * \text{Premiepercentage}$$

### 4.3 Individueel bijsparen (van toepassing voor ABP)

De huidige individuele (keuze)producten komen alle te vervallen, deze worden opgevolgd door één product, zijnde "individueel bijsparen". Het product omvat één generieke productcode waarmee één bruto bedrag bijgespaard wordt (werknemerspremie). De bijspaarpremie wordt toegevoegd aan het persoonlijke pensioenvermogen van de deelnemer en deze ontvangt het rendement net zoals de verplichte collectieve spaarpremie. Het bijspaarbedrag moet voldoen aan de fiscale grenzen. Het totaal spaarpremie voor de deelnemer mag niet hoger zijn dan de maximaal in te leggen premie. Deze premie wordt bepaald door het maximaal toegestaan wettelijk premiepercentage, dat toegepast wordt op de cumulatieve premiegrondslag.

#### 4.3.1 Uitgangspunten

Voor het product Individueel Bijsparen (verder genoemd OP-I) gelden de volgende uitgangspunten:

- OP-I is een deelnemersproduct, geen werkgevers- of sectorkeuze. Alle werkgevers in alle sectoren moeten dit faciliteren.
- OP-I is een vrijwillig product – toegestaan maar niet verplicht. Er hoeft vooraf geen polis door de werknemer afgesloten te worden. Bijspaarpremies mogen (bruto) in elke periode ingelegd worden, maar dat hoeft niet in elke periode te gebeuren. De werknemer kiest wanneer en hoeveel hij/zij wil bijsparen. Een voorwaarde (buiten APG) is dat de werknemer zijn werkgever tijdig informeert omdat de premies in de salarisrun op het brutosalaris worden ingehouden.
- De premies komen volledig voor rekening van de werknemer; geen werkgeversdeel. De premies worden op het brutosalaris van de werknemer ingehouden (fiscaal voordeel).
- OP-I komt bovenop de inleg in de basisregeling in het Persoonlijke Pensioenvermogen (PVV), zijnde opbouw. Bijsparen voor de risicodekkingen wordt niet aangeboden.
- De gegevensaanlevering loopt via de pensioenaangifte door de werkgever (via LPG). Als in een periode geen bijspaarbedrag wordt ingelegd, wordt product OP-I niet aangeleverd.
- Individueel bijsparen is beschikbaar voor alle ABP-deelnemers zolang deze actieve werknemers zijn bij een ABP-werkgever (aard inkomstenverhouding = WN). Individueel bijsparen is niet toegestaan voor deelnemers die ex-werknemers zijn, o.a. deelname tijdens werkloosheidsuitkering, ontslaguitkering (aard inkomstenverhouding <> WN) of tijdens vrijwillige voortzetting van de deelname na ontslag.
- Het bedrag dat ingelegd wordt mag variëren, maar moet binnen de fiscale ruimte passen. De fiscale grens is vastgesteld middels een premiepercentage dat maximaal benut mag worden op het pensioengevend inkomen.
- De premies renderen vanaf de maand van inleg. De keuze van de deelnemer wanneer hij premies wil inleggen, kan effect hebben op het gehaalde rendement.
- De OP-I premies moeten tijdig betaald worden, deze maken onderdeel uit van de totale vordering voor de aangifte van de werkgever.
- Premieinleg met terugwerkende kracht is niet toegestaan. De gewenste inleg wordt doorgegeven als totaalbedrag in de actuele (eerstkomende) periode.

Meer in detail zijn voor de controle en gegevensaanlevering de volgende regels van toepassing:

- Met OP-I kan de deelnemer de overgebleven fiscale ruimte benutten. De fiscale ruimte wordt bepaald op basis van het verschil tussen:
  - fiscaal maximaal toegestane premiepercentage voor inleg (t/m 2028 is dit wettelijk op 30% vastgesteld), en
  - het premiepercentage voor product OP van de basisregeling dat voor de sector van de deelnemer van toepassing is,
- Er wordt rekening gehouden met de reeds eerder ingelegde bijspaarbedragen.
- Het pensioengevend inkomen waarop het premiepercentage voor de OP-I premies wordt toegepast is het pensioengevend inkomen dat voor product OP van toepassing is, incl voor product OP geldige maximering en franchise

- Alleen reeds opgebouwde fiscale ruimte mag worden benut. Benutten van toekomstige fiscale ruimte is niet mogelijk (bijvoorbeeld - al in januari bijsparen over de verwachte ruimte voor het gehele jaar).
- OP-I moet altijd aangeleverd worden samen (in dezelfde levering en in dezelfde periode) met OP. Als in een periode geen OP-product aanwezig is (bijvoorbeeld in een periode met code meetelling = Nee), mag geen OP-I premie ingelegd worden.
- De premiegrondslag, benodigd voor de berekening van het maximaal in te leggen premiebedrag, is gelijk aan "Premiegrondslag t/m" voor product OP in dezelfde periode (van de PVP voor product OP met dezelfde datum aanvang).

#### 4.3.2 Rekenregels en controle

Er worden de volgende stappen doorgelopen:

- Bepaal de **Premiegrondslag OP t/m** voor de PVP (productkeuze OP) met dezelfde datum aanvang als de PVP van OP-I, conform de VCR-regels (zie 4.2).

- Bepaal het maximale premiepercentage voor OP-I

$$\text{Maximale premiepercentage OP-I (Max\% OP-I)} =$$

$$\text{Wettelijk max premie\%} - \text{Premie\% OP}$$

Let op: Premie% OP kan per sector verschillen.(vooralnog komt dit niet voor).

Let op: Mogelijk wordt het maximale OP-I percentage gepubliceerd, dan is dit direct beschikbaar.

- Bereken de maximaal toegestane inleg t/m periode voor OP-I:

$$\text{Maximaal toegestane premies t/m periode (MAX\_OP-I t/m)} =$$

$$\text{Premiegrondslag\_OP t/m} * \text{Max\% OP-I}$$

- Bereken de totale reeds bijgespaarde OP-I-premie tot de onderhanden periode.

Dit is de som van de OP-I premies die al aangeleverd zijn vanaf 1 januari (of vanaf de aanvang van de inkomstenverhouding als deze na 1 januari is) tot aan de onderhanden periode. Let op: OP-I premie hoeft niet in elke periode aanwezig te zijn!

$$\text{Premie OP-I\_tot} = \sum_{\text{elke PVP- OP-I in beschouwingsperiode-tot}} (\text{Premie OP-I})$$

- Bepaal de maximale premie OP-I in de periode

$$\text{MAX\_Premies\_OP-I (in PVP)} = \text{MAX\_OP-I t/m} - \text{PremieOP-I\_tot}$$

Voor de controle geldt dat de aangeleverde premie OP-I in de periode (premie in PVP) kleiner dan of gelijk moet zijn aan de maximale premie OP-I in de periode

$$\text{Controle: Premie OP-I in PVP} \leq \text{MAX\_Premies\_OP-I (in PVP)}$$

#### 4.3.3 Gegevensaanlevering

Voor individueel bijsparen geldt het volgende:

- Productkeuze is OP-I, er is geen productvariant (niet aanleveren).
- Datum aanvang PensioenVerzekeringVerhouding (PVV) en PensioenVerzekeringPeriode van OP-I zijn gelijk aan de aanvangsdata van OP.
- Premiebedrag voor OP-I is verplicht, er is geen productloon en geen premiegrondslag (beide niet aanleveren)
- Periodefactor en meetellingswaarde hebben voor OP-I geen invloed op het premiebedrag en hoeven niet aangeleverd te worden. Indien wel worden dezet genegeerd.

#### 4.3.4 Voorbeeld

Voor het doorgronden van de rekenmethode is in deze oplevering van het addendum een rekenvoorbeeld opgenomen.

##### Parameters:

- **Wettelijk max premie% = 30%**
- **Premie% OP = 24%**
- **OP-I premies aangeleverd in:**
  - **Januari: € 200 (geaccepteerd)**
  - **April: €450 (geaccepteerd)**
  - **Juni: €600 (geaccepteerd)**
- **De werknemer wil in Augustus nog premies in te leggen : €1000**
- **Premiegrondslag\_t/m voor OP t/m Augustus = € 40.000**

- Bepaal de **premiegrondslag\_t/m** in de PVP met **productkeuze OP: € 40.000**
- Bepaal het maximale premiepercentage voor OP-I:  
**Maximale premiepercentage OP-I (Max% OP-I) = 30% - 24% = 6%**
- Bereken de maximaal toegestane inleg t/m periode:  
**Maximaal toegestane premies t/m periode (MAX\_OP-I t/m) = € 40.000 \* 6% = € 2.400**
- Bereken de totale OP-I-premie tot periode (PremieOP-I\_tot).  
**Premie OP-I\_tot = € 200 (januari) + € 450 (april) + € 600 (juni) = € 1.250**
- Bepaal de maximale premie OP-I in de periode (MAX\_Premies\_OP-I (in PVP))  
**MAX\_Premies\_OP-I (in PVP) = € 2.400 -/ - € 1.250 = € 1.150**

Controle op beschikbare fiscale ruimte:

- Inleg in augustus **€1.000 <= € 1.150 = WAAR.**
- Het gewenste bedrag mag ingelegd worden.

Bij het optreden van een foutsituatie ontstaat een verwerkbaar signaal dat aangeboden wordt voor correctie door de werkgever.

#### 4.4 Periodefactor

De periodefactor is ingevoerd per 1-1-2025 en is inmiddels van toepassing voor alle opdrachtgevers met bijbehorende producten.

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 die hier geldt is dat de berekening van de periodefactor in de pas moet 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 inzichtelijk met welke gegevens de werkgever de grondslag en premies berekent.

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 een van de geldende rekenmethode per opdrachtgever.

De aangeleverde periodefactor wordt gecontroleerd en moet overeenkomen met de berekening van de periodefactor conform een van de voor de opdrachtgever toegestane methodes.

Onderstaand de tabel met de rekensystematieken voor de periodefactor:

Gebroken loontijdvakken en rekensystematiek (periodefactor)	
Opdrachtgever	Beschrijving rekensystematiek gebroken loontijdvak (teller is de inkomstenperiode, noemer is het loontijdvak)
PFAB, ABP	Bij deze opdrachtgevers wordt gerekend met: <ol style="list-style-type: none"><li>1. Kalenderdagen-methode (aantal kalenderdagen in PVP / aantal kalenderdagen in het loontijdvak).</li><li>2. Een variant uit de 3 varianten van de 30/360-methode: Europees, Amerikaans of aftopping op 30-dagen.</li></ol>

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

- Een loontijdvak wordt in meerdere gesplitste perioden aangeleverd (bijvoorbeeld omdat de werkgever per week verloont of bij een gebeurtenis in de loop van het loontijdvak).
- Het loontijdvak wordt niet gesplitst, maar de premieplicht voor het product eindigt vóór de uitdiensttredingsdatum, bijvoorbeeld bij het stoppen van de deelname bij bereiken AOW-leeftijd in een loontijdvak.
- Het loontijdvak wordt niet gesplitst, maar de premieplicht voor een product wordt tijdelijk gepauzeerd voor een deel van de periode, bijvoorbeeld de periodefactor voor het opbouwproduct wordt tijdens onbetaald verlof t.g.v. opt-out (alleen bij PFAB) verlaagd als de opt-out niet start/eindigt per aanvang/einde van het loontijdvak.
- Bij een in- of uitdiensttreding gedurende een loontijdvak, dan is er per definitie sprake van een gebroken periode.

## 5. Generieke bedrijfsregels

De nieuwe generieke bedrijfsregels zijn nog in ontwikkeling, maar voor zover bekend is, worden deze toegelicht (zie onderstaand de nummering van de bedrijfsregels):

- Aanleveren van de periodefactor is verplicht voor de opdrachtgevers die overgegaan zijn naar WTP. Deze moet groter dan of gelijk aan nul zijn. De waarde van de periodefactor voor de SFA regeling van PFAB en voor product OP-I (bijsparen) van ABP wordt niet gecontroleerd. Voor deze producten mag de periodefactor ook niet aangeleverd worden.
- 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 en niet de afgeleide factor op basis van de periode zoals voorheen het geval was.
- Voor de controleregels van de premiegrondslag en het premiebedrag zijn/worden omwille van de transparantie nieuwe bedrijfsregels opgesteld.
- Het productloon van alle pensioenverzekeringperioden voor de pensioenproducten moet binnen dezelfde periode en bij dezelfde periodefactor aan elkaar gelijk zijn.
- Voor alle opdrachtgevers geldt dat i.v.m. de nieuwe producten en rekenregels ook nieuwe controles kunnen ontstaan.
- Strengere controle op aanleveren met code meetelling Nee. Tevens specifieke signalering bij starten van inkomstenverhouding met inkomstenperiode met code meetelling = Nee en bij meerdere (het aantal verschilt per opdrachtgever) aaneengesloten inkomstenperiodes met code meetelling = Nee.

Levering APG	Nr.	Omschrijving
PensioenVerzekering- 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 van de voor de opdrachtgever toegestane rekenmethode (aard "Verwerkbaar")
Inkomstenperiode (IKP) en PensioenVerzekering- periode (PVP)	806	De aangeleverde periodefactor moet bij verbijzondering 'WNE' overeenkomen met de berekende periodefactor volgens een van de voor de opdrachtgever toegestane rekenmethode (aard "Verwerkbaar")
PensioenVerzekering- periode (PVP)	808	PFAB: Productloon incidenteel mag niet aangeleverd worden (aard "Onverwerkbaar")
	809	ABP: Productloon incidenteel moet aangeleverd worden (aard "Onverwerkbaar")
	810	Alle PVP's van producten binnen een IKP moeten een gelijk productloon hebben (aard "Verwerkbaar")
	812	Productloon maand moet groter zijn dan waarschijnlijk minimum (aard "Onwaarschijnlijk")
	813	Productloon maand moet kleiner zijn dan waarschijnlijk maximum (aard "Onwaarschijnlijk")

## 6. PFAB

### 6.1 Aanvullende uitgangspunten

1. Huidige producten (coderingen) m.u.v. SFA worden beëindigd.
2. Het product SFA (financiering Stichting Fonds Architectenbureaus) blijft voortbestaan. De premie (alleen in januari, zie eerder) is een vast bedrag voor elke werknemer die op 1 januari in dienst is.
3. De productvariant "B" en het product PPA vervallen omdat deze niet meer van toepassing zijn per 1-1-2027.

### 6.2 Pensioengevend inkomen (Productloon)

Het pensioengevend inkomen (productloon) bestaat uit het feitelijk<sup>\*</sup> vaste loon in geld in de periode, waarin deeltijd- en periodefactor al verwerkt zijn, vermeerderd met:

- Een percentage als vakantietoeslag (dit is het percentage dat is opgenomen in de geldende cao voor het personeel in dienst van architectenbureaus); en
- Een eventuele vaste jaarlijkse uitkering (zoals een dertiende maand, gegarandeerde tantième en dergelijke), mits schriftelijk en aantoonbaar is overeengekomen, zoals deze is toegekend in de betreffende periode (reservering).

Incidentele loonbestanddelen zijn niet pensioengevend en worden derhalve niet aangeleverd. Rubriek Productloon Incidenteel is niet van toepassing voor PFAB.

In een aantal situaties wordt het Productloon anders bepaald:

- **Demotie:**

Indien een werknemer gebruik maakt van de Demotieregeling, dan wordt de pensioenopbouw en de premieafdracht voortgezet op het loon in de periode vóór de demotie. Voorwaarde hiervoor zijn dat de demotie moet plaatsvinden in de laatste 10 jaar vóór de AOW-leeftijd en dat het dienstverband na de demotie minimaal 50% moet zijn van het dienstverband direct voorafgaand aan de demotie.

- **Ziekte:**

Tijdens ziekte wordt de pensioenopbouw en de premieafdracht volledig (100%) voortgezet op basis van het pensioengevend inkomen vóór de ziekte, aangepast met de cao-loonsverhogingen. Dit geldt ook voor periodes wanneer de werkgever tijdens ziekte minder dan 100% loon moet doorbetalen.

- **Verlof:**

Tijdens (onbetaald) verlof wordt de pensioenopbouw en de premieafdracht voortgezet op basis van het pensioengevend inkomen vóór het verlof, aangepast met de cao-loonsverhogingen. Bij gedeeltelijk verlof geldt deze bepaling alleen voor het deel verlof. In de (collectieve) arbeidsovereenkomst kunnen afwijkende afspraken opgenomen zijn over het onbetaald verlof en over de verdeling van de premie tussen de werknemer en de werkgever. Als dat zo is, dan gelden die afspraken.

- **Arbeidsongeschiktheid:**

Wordt de werknemer arbeidsongeschikt en werkt hij daardoor minder of helemaal niet. Dan is het pensioengevend inkomen gelijk aan het loon (alleen de pensioengevend loonbestanddelen) dat de werkgever aan de werknemer betaald voor het deel werken of op basis van loondoorbetalingsverplichtingen. UWV- uitkeringen zijn geen onderdeel van het pensioengevend inkomen, ook als deze door de werkgever worden uitgekeerd.

Let op: Dit is een wijziging t.o.v. de huidige situatie wanneer de werkgever verplicht is in de eerste 2 jaar van de ziekte volledige premies af te dragen. APG heeft gevraagd voor expliciete bevestiging van deze wijziging. Op het moment van schrijven van deze versie van het Addendum is er nog geen bevestiging ontvangen.

\*) 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.

### 6.3 Nieuwe productstructuur

Premie Product	Omschrijving	Rekenregel
OP	<p><b>Opbouwpremie</b> Dit zijn de premies die worden afgedragen voor opbouw van persoonlijke pensioenvermogens t.b.v.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ouderdomspensioen.</li> </ul>	1. Maximering en franchise
RP	<p><b>Risicopremie</b> 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> 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 Tijdelijk Partnerpensioen bij overlijden vóór pensionering</li> <li>• Risico gedekt Partnerpensioen bij overlijden vóór pensionering</li> <li>• Risico gedekt Wezenpensioen.</li> </ul>	2. Maximering zonder franchise
SFA	<p><b>Financiering SFA</b> (alleen in januari, zie eerder).</p>	Geen grondslag-berekening. Premies zijn een vast bedrag.

## 6.4 Aard IKV, verbijzondering en code meetelling

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

1. OVW onbetaald verlof werknemer
2. WIA arbeidsongeschiktheid
3. RVU regeling vervroegde uittreding  
(Onder voorbehoud. Er wordt nog gecheckt of RVU in de toekomst van toepassing zal zijn voor de Architectenbureaus)
4. OPK oproepkracht
5. DGA directeur groot aandeelhouder
6. WNE geen bijzonderheden.

Deze verbijzonderingen worden ook in WTP toegepast.

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:

- OVW wordt in de huidige situatie alleen gebruikt als de opbouw NIET wordt voortgezet, maar per 1-1-2027 moet OVW altijd bij onbetaald verlof aangeleverd worden.
- 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-dekkingen.
- DGA's zijn geen deelnemers in de regeling. De enige uitzondering is een aantal DGA's die op basis van overgangsafspraken gekozen hebben om vrijwillig deelnemers te blijven bij PFAB. Aanleveren met verbijzondering DGA is alleen voor deze DGA's toegestaan. Instroom van nieuwe DGAs is niet toegestaan.
- Verder geldt, dat voor de situatie van demotie geen specifieke verbijzondering is. De gegevens worden aangeleverd standaard met verbijzondering WNE.

## 6.5 Bedrijfsregels (bestaand)

Dit is een initieel inzicht. Wordt later aangevuld.

Gegevensgroep	Nr.	Omschrijving	Toelichting
Inkomstenperiode	76	Deeltijdfactor mag niet nul zijn als code meetelling Ja is	Per 1-1-2027 aanpassen voor PFAB naar actuele verbijzonderingen. Wanneer DTF nul is in januari, maar er wel premies voor SFA afgedragen moeten worden dan is deze situatie wel toegestaan met code meetelling = Ja
	127	Code meetelling moet geldig zijn voor verbijzondering	Per 1-1-2027 aanpassen voor PFAB naar actuele verbijzonderingen.
	139	Bereken periodefactor IKP	Vervalt per 1-1-2027, blijft geldig voor perioden vóór 2026.
	203	Code meetelling Nee is alleen toegestaan zonder verplichte producten.	Voor de volledigheid opgenomen, deze wijzigt niet i.v.m. het SFA-product.
	226 306	Voor verbijzondering DGA moet geldige vrijwillige deelname aanwezig zijn	Voor de volledigheid opgenomen, deze wijzigt naar verwachting niet aangezien DGA blijft voortbestaan.

Pensioen- verzekering- periode	116	Productloon moet groter zijn dan waarschijnlijk minimum	Vervalt per 1-1-2027, blijft geldig voor perioden vóór 2026. Nieuwe bedrijfsregel op maandniveau.
	117	Productloon moet kleiner zijn dan waarschijnlijk maximum	
	165	Controleer de grondslag (te laag)	Vervalt per 1-1-2027, blijft geldig voor perioden die vóór 2027 liggen.
	168	Controleer de premie (te laag)	
	170	Controleer de grondslag (te hoog)	
	171	Controleer de premie (te hoog)	
	167	Bereken grondslag	
	201	Bereken productloon opdrachtgever SPW en PFAB	
	241	Productloon mag niet bovenmatig stijgen t.o.v. vorig jaar	
	242	Productloon mag niet bovenmatig dalen t.o.v. vorig jaar	
	248	Premie hoeft niet aangeleverd te worden	
	251	Natuurlijk persoon moet productloon gelijk of boven het minimum hebben om deze productvariant te kiezen	
	252	Natuurlijk persoon moet productloon gelijk of beneden het maximum hebben om deze productvariant te kiezen	
	261	Productloon van een product bij een IKV mag niet verhoogd worden binnen een kalenderjaar	
	262	Productloon van een product bij een IKV wordt verlaagd binnen een kalenderjaar	
	335	Bepalen maatgevend productloon	Productkeuze PPA met variant B vervalt per 1-1-2027, blijft geldig voor perioden vóór 2026.
	232	Bereken de premie per product	

## 7. ABP

### 7.1 Aanvullende uitgangspunten

1. De samenstelling van pensioengevend loonbestanddelen wordt bij de overgang naar WTP niet gewijzigd.
2. Voor de berekening van de premiegrondslag geldt:
  - De rekenmethode is Voortschrijdend Cumulatief Rekenen en wel de zogenaamde grondslag aanwas methode (zie hoofdstuk 4.2).
  - De rekenparameters worden door het fonds vastgesteld, dat geldt voor het maximum (meestal is dit het fiscaal toegestane maximum), de (pensioen)franchise en de WIA-franchise (Inkomensgrens). Deze rekenparameters kunnen per product verschillen.
3. Voor variabele looncomponenten 2026 is nog niet helder óf en indien wel - op welke wijze deze onderdeel uitmaken van het nieuwe pensioenstelsel per 01-01-2027. Hiervoor zijn nog noodzakelijke keuzes te maken door ABP. In overleg met de SWO's zijn 2 opties voorgesorteerd zodat bij een keuze door ABP alle betrokken partijen snel verdere stappen kunnen ondernemen voor de realisatie van de passende optie. Voor de verdere uitwerking zie 7.6.
4. Compensatiepremies: Pas na het invaren kan bepaald worden of er nodig is om premies af te dragen ten behoeve van de compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek. Dit is afhankelijk van de dekkingsgraad op het moment van invaren. Dit kan betekenen dat het premiepercentage voor de Risicopremie (RP) in de loop van 2027 gewijzigd wordt. In ieder geval wordt hiervoor geen nieuw premieproduct geïntroduceerd i.v.m. ongewenst hoge impact.
5. Premiepercentages kunnen per sector verschillen (net als dit nu voor AOP is). Dit geldt voor alle producten.
6. Er is geen aparte regeling meer voor militairen vanaf 1-1-2027. Op bepaalde onderwerpen blijven voor de militairen enkele specifieke bepalingen. Deze punten worden in dit document expliciet vermeld.
7. Als er sprake is van een sectorale aanvulling op een product komt dit tot uitdrukking in een aanpassing (verhoging) van het premiepercentage van dat product voor de betreffende sector. De sectorale aanvulling geldt altijd voor alle werkgevers en werknemers die behoren tot die sector, er is geen sprake van een keuzemogelijkheid op dit vlak.
8. Het huidige netto-pensioen wordt niet meer gefaciliteerd door APG maar is uitbesteed aan een andere uitvoerder.

### 7.2 Pensioengevend inkomen (Productloon)

1. Pensioengevend inkomen (Productloon) **voor deelnemers in actieve dienst** bij een ABP-werkgever bestaat uit de volgende componenten:
  - a. **Vaste periodeinkomen.** Dit is:
    - Het **periodesalaris** waarin deeltijdfactor en periodefactor al verwerkt zijn, verhoogd met
    - De **vaste toeslagen** die voor de werknemer gelden, zoals bijvoorbeeld vakantiegeld, die in de periode toegekend zijn (reservering). De hoogte van de vaste toeslagen wordt in de (collectieve) arbeidsovereenkomst bepaald. Deze vaste toeslagen tellen mee voor de pensioengevend inkomen ongeacht over welke loonbestanddelen deze worden berekend. De toeslagen zijn pensioengevend in de periode van toekenning (als reservering).
  - b. **Variabel inkomen** (incidenteel productloon) die de werknemer in de periode ontvangt. De variabele toeslagen zijn onderdeel van het Productloon en worden tevens apart aangeleverd in de rubriek Productloon Incidenteel. Productloon Incidenteel wordt voor ABP altijd aangeleverd, ook als er geen variabele toeslagen voor de werknemer zijn. De volgende variabele inkomsten zijn **niet** pensioengevend:

- Vergoedingen die het karakter hebben van onkostenvergoedingen.
- Betalingen in verband met een jubileum.
- Inkomsten die volgens de Wet op de loonbelasting 1964 niet mogen meetellen voor het pensioen.
- Vergoeding voor variabel overwerk (tenzij in de arbeidsovereenkomst vastgesteld is dat dit onderdeel wel pensioengevend is).

Verder geldt het volgende:

- Een benefit budget of individueel keuzebudget (of onderdeel daarvan) is pensioengevend als en voor zover dit budget opgebouwd is uit pensioengevend bronnen.
- Het incidentele extra salaris dat de werknemer ontvangt bij verkopen van verlofuren buiten een individueel keuzebudget is pensioengevend. Verlofuren die als bron in een individueel keuzebudget worden ingeruild zijn niet pensioengevend.
- Uitzonderlijk hoge bonussen en winstuitkeringen kunnen volledig of gedeeltelijk uitgesloten zijn van het pensioengevend loon als een soortgelijke bepaling vastgesteld is in de (collectieve) arbeidsrelatie.

### Sectorale bepalingen:

- **Militairen:**  
De pensioengevend vaste en variabele bestanddelen zijn opgenomen in artikel 23a [Inkomstenbesluit militairen](#). Let op: niet alle bestanddelen tellen volledig mee. Er zijn bestanddelen die voor de helft (50%) meetellen of niet meetellen.
- **Sector Rijk:**  
Het incidentele extra salaris dat de werknemer ontvangt voor inruilen van verlofuren als bron in een individueel keuzebudget is wel pensioengevend.

## 2. Het pensioengevend inkomen in specifieke situaties

- **Ziekte:**  
Het pensioengevend inkomen is het vaste periodeinkomen dat de deelnemer had voordat hij ziek is geworden, aangepast met de cao-verhogingen. Eventueel pensioengevend variabel inkomen dat de werknemer in de ziekteperiode daadwerkelijk ontvangt, telt ook mee.
- **Verlof (zowel betaald als onbetaald):**  
Het pensioengevend inkomen tijdens verlof is het vaste periode inkomen dat de deelnemer had vóór het verlof, aangepast met de cao-verhogingen. Eventueel pensioengevend variabel inkomen dat de werknemer tijdens het verlof daadwerkelijk ontvangt, telt ook mee.
- **Demotie:**  
Het pensioengevend inkomen tijdens demotie (mits aan de wettelijke voorwaarden wordt voldaan) is het vaste periode inkomen dat de deelnemer had vóór de demotie, aangepast met de salarisstijgingen in de sector. Eventueel pensioengevend variabel inkomen dat de werknemer in de demotieperiode daadwerkelijk ontvangt, telt ook mee.
- **Pensioengevend inkomen tijdens ontslaguitkering:**  
Het pensioengevend inkomen bij deelname tijdens ontslaguitkering is het maandinkomen waarop de ontslaguitkering wordt gebaseerd.  
Afwijkende Sectorale bepaling militairen: Tijdens een UGM-uitkering van het Ministerie van Defensie is het pensioengevend inkomen gelijk aan het maandinkomen waarop de UGM-uitkering wordt gebaseerd.
- **Pensioengevend inkomen tijdens Werkloosheidsuitkering**  
Het pensioengevend inkomen bij deelname tijdens werkloosheidsuitkering is het **gecombineerd pensioengevend inkomen** tijdens werkloosheid. Dit is:

- Het vaste maandinkomen in de maand voordat de deelnemer recht kreeg op een werkloosheidsuitkering, plus
- De variabele toeslagen in het kalenderjaar vóór het jaar wanneer de werknemer werkloos werd, gedeeld door 12.

Het gecombineerd pensioengevend inkomen tijdens werkloosheid wordt verder vermenigvuldigd met het deel waarvoor de deelnemer een werkloosheidsuitkering krijgt. Dit pensioengevend inkomen wordt elk jaar per 1 januari verhoogd met de loonindex.

### 7.3 Productstructuur

Premie Product	Omschrijving	Rekenregel
OP	<p><b>Opbouwpremie</b> Dit zijn de premies die worden afgedragen voor opbouw van persoonlijke pensioenvermogens t.b.v.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ouderdomspensioen</li> </ul>	1. Maximering en franchise
RP	<p><b>Risicopremie:</b> 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> <li>• (Optioneel) compensatiepremie, mogelijk in de loop van 2027. Geen apart product maar verhoging van het premie%, geeft de minste impact.</li> </ul>	1. Maximering en franchise
RNP	<p><b>Risicopremie Nabestaandenpensioen:</b> 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	<p><b>Arbeidsongeschiktheidspensioen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Op risicobasis</li> <li>• Sector/cao afhankelijk: niet voor alle sectoren van toepassing en een premiepercentage per sector</li> <li>• De franchise betreft hier de inkomensgrens op jaarbasis (de WIA-franchise).</li> </ul>	3. Ongemaximeerd met aftrek van franchise (= inkomensgrens)
OP-I	<p><b>Individueel bijsparen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Geen polis</li> <li>• Vrijwillige inleg</li> <li>• Bruto (werknemers)inleg, deze mag variëren.</li> </ul>	Zie paragraaf 4.3.

#### 7.4 Aard IKV, verbijzondering en code meetelling

Onderstaande opsomming van verbijzonderingen is een voorzet van de aanpassingen en is dus onder voorbehoud.

Voor opdrachtgever ABP worden de volgende verbijzonderingen bij **actieve werknemers** toegepast (bij meerdere verbijzonderingen binnen één inkomstenperiode wordt onderstaande volgorde als prioriteit gehanteerd):

1. OBV Onbetaald verlof met pensioenopbouw elders.  
Tijdens onbetaald verlof, als de werknemer elders een functie vervult en op basis daarvan pensioen opbouwt moet soms de pensioenopbouw tijdens verlof verlaagd worden. Dit komt tot uitdrukking in verlaging van de deeltijdfactor en daardoor van het productloon.
2. OPK oproepkracht
3. WIA arbeidsongeschiktheid
4. RVU regeling vervroegde uittreding
5. WNE geen bijzonderheden
6. RSV reservist (alleen Defensie, indien van toepassing altijd aanleveren)

Voor **ex-werknemers met recht op werkloosheidsuitkeringen of ontslaguitkeringen (aard inkomstenverhouding VW)** worden de volgende verbijzonderingen gebruikt:

1. WWU, ex-werknemer met recht op werkloosheidsuitkering
  2. WOU, ex-werknemer met recht op ontslaguitkering
- Volgordelijkheid is hier niet van toepassing omdat deze situaties niet tegelijkertijd kunnen voorkomen.

Voor **ex-werknemers met prepensioen (aard inkomstenverhouding VP)** wordt vanaf 01-01-2027 alleen de verbijzondering FLO (functioneel leeftijdsontslag) gebruikt.

Er zijn diverse verbijzonderingen van toepassing in de huidige situatie die gaan vervallen onder WTP per 01-01-2027:

- WVO ombudsman
- WVA werkzaam op Aruba of Nederlandse Antillen
- WVN functie bij EG, NAVO of VN
- WVM militaire functie
- SUP suppletie
- VUT
- FPU

Verder blijft dat aanleveren met code meetelling Ja toegestaan is bij alle verbijzonderingen. Aanlevering met code meetelling Nee is alleen toegestaan in combinatie met de specifieke verbijzonderingen:

Voor actieve werknemers

- OPK
- OBV
- RVU
- WIA
- RSV

Voor ex-werknemers:

- Aanleveren met code meetelling Nee is toegestaan voor alle verbijzonderingen omdat er mogelijk is dat de recht op WW- of ontslaguitkeringen en de uitbetaling van het vroegpensioen onderbroken wordt

## 7.5 Bedrijfsregels (bestaand)

Dit is een initieel inzicht. Wordt later aangevuld.

Gegevensgroep			
Levering APG	Nr.	Omschrijving	Toelichting
Inkomstenperiode	127	Code meetelling moet geldig zijn voor verbijzondering	Wordt naar verwachting aangepast afhankelijk van de lijst verbijzonderingen.
Pensioen / verzekeringperiode	163	Controleer de grondslag	Vervalt per 1-1-2027, blijft geldig voor perioden die vóór 2027 liggen.
	164	Controleer de premie	
	167	Bereken grondslag	
	236	Productloon incidenteel van PVV moet constant zijn in kalenderjaar	
	237	Productloon incidenteel van PVV moet kleiner zijn dan het productloon	
	238	Productloon van PVV moet constant zijn in kalenderjaar	
	241	Productloon mag niet bovenmatig stijgen t.o.v. vorig jaar	
	242	Productloon mag niet bovenmatig dalen t.o.v. vorig jaar	

## 7.6 Variabele looncomponenten 2026

### 7.6.1 Aanleiding

Voor wat betreft het incidentele loon van 2026 is het nog niet helder óf en indien wel - op welke wijze dit pensioengevend wordt gemaakt dan wel gecompenseerd wordt. Hiervoor zijn nog **noodzakelijke keuzes te maken door ABP**.

Echter, het incidentele loon uit 2026 is wel medebepalend voor:

- De hoogte van het **partner- en wezenpensioen** bij overlijden in 2027 (vóór pensionering), en
- Het pensioengevend inkomen bij deelname tijdens WW-uitkeringen.

Hierdoor is er een eenmalige informatiebehoefte voor het incidentele loon in 2026. Deze informatie hebben wij in 2027 (het liefst aan het begin van 2027 of zelfs einde 2026) nodig.

Onder “variabele looncomponenten 2026” verstaan wij: Alle pensioengevende variabele looncomponenten in 2026 (totaal), die normaliter onder de peildatumsystematiek onderdeel zouden maken van het peildatum productloon van 2027 als ABP niet overgegaan was naar het nieuwe pensioenstelsel van WTP.

Deze variabele looncomponenten van 2026 zijn echter, zonder aanvullende maatregelen, niet beschikbaar per 1-1-2027, immers:

- Het incidenteel loon van 2026 wordt niet in 2026 aangeleverd want dan is het incidentele loon van 2025 nog pensioengevend onder de peildatumsystematiek.
- Het incidenteel loon van 2026 loon wordt niet of niet apart aangeleverd in 2027, want dan is het incidentele loon van 2027 (ook) pensioengevend.

Omdat de variabele looncomponenten over 2026 benodigd zullen zijn voor de uitvoering van de pensioenregeling, is vooruitlopend op de besluitvorming van ABP gekozen om nu al voor te sorteren op een gewenste aanpak en daarmee onnodige risico's op het gebied van de haalbaarheid voor het verkrijgen van deze looncomponenten over 2026 te voorkomen.

## 7.6.2 Opties

Vooruitlopend op de besluitvorming van ABP zijn opties uitgewerkt om hier verder invulling aan te geven. Dit is in een werkgroep met de SWO's besproken, waarbij in gezamenlijk overleg twee opties mogelijk geacht worden, mede in relatie tot het besluit van ABP, zijnde:

1. Het aanleveren van een afzonderlijk product met alleen de variabele looncomponenten 2026. Dit afzonderlijk product met de variabele looncomponenten van 2026 wordt eenmalig, alleen in de eerste periode van 2027, aangeleverd met daarin het totaal van het variabele loon van de werknemer in 2026. Het aanleveren van dit product is van toepassing alleen voor inkomstenverhoudingen die vóór 2027 gestart zijn en in 2027 doorlopen. Deze optie verdient de voorkeur als ABP kiest om de variabele looncomponenten **niet** pensioengevend te maken in 2027.
2. Het aanleveren van een extra rubriek met de variabele looncomponenten 2026 bij bestaande producten. Deze optie verdient de voorkeur als ABP kiest om de variabele looncomponenten **wel** pensioengevend te maken in 2027. In dit geval moet ook de keuze gemaakt worden of de loonbestanddelen eenmalig als totaal aangeleverd en meegenomen moeten worden in de eerste periode van 2027 of verspreid aangeleverd moeten worden gedurende gehele 2027 als 1/12 van het totaalbedrag.

Verder is het van belang dat eventuele correcties die plaatsvinden op de variabele looncomponenten 2026 wederom aangeleverd worden op hetzelfde manier als de initiële aanlevering.