



## Bijzondere situaties bij de pensioenaangifte (UPA)

Start hier 

# Bijzondere situaties bij de pensioenaangifte (UPA)

## Ziek

## Arbeidsongeschikt

## Soorten werknemers

- Jonger dan 18 jaar
- BBL leerling
- Stagiair/BVP/BOL
- Vakantiekraacht
- DGA / directeur-bestuurder
- Directeur-bestuurder met minder dan 10% van de aandelen
- Directeur-bestuurder met meer dan 10% van de aandelen
- Familieleden en echtgenoot van de eigenaar of DGA
- Werknemer met aandelen
- Fictief dienstverband
- AOW-gerechtigde leeftijd
- Doorwerken na AOW-gerechtigde leeftijd
- Ouder dan AOW-gerechtigde leeftijd

## Verlof

- Zwangerschaps- en bevallingsverlof
- Aanvullend geboorteverlof
- Betaald ouderschapsverlof met voortzetting
- Onbetaald ouderschapsverlof met voortzetting
- Betaald ouderschapsverlof zonder voortzetting
- Onbetaald ouderschapsverlof zonder voortzetting
- Volledig verlof zonder voortzetting
- Gedeeltelijk verlof zonder voortzetting
- Volledig verlof met voortzetting
- Gedeeltelijk verlof met voortzetting

## Bijzonderheden binnen dienstverband

- Overuren
- Meeruren
- Periode niet gewerkt
- Uitbetaalde ADV uren
- Meerdere arbeidsovereenkomsten
- Meer of minder uren
- Generatiepact

## Einde dienstverband

- Overlijden
- Transitievergoeding
- Uitbetaling verlofuren
- Regeling vervroegd uittreden (RVU)

## Begrippen

**Let op:** mogelijk zijn sommige UPA termen in uw salarispakket anders omschreven.

# Aanleveren volgens de UPA bij bijzondere situaties

## Ziek

Situatie	Vertaling naar de UPA aangifte	Gevolg	Let op!
<p>Uw werknemer is ziek. U betaalt minder dan 100% van het gebruikelijke salaris door.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• U geeft een ongewijzigd regelingloon (voltijd jaarsalaris inclusief vakantiegeld) door.</li><li>• U geeft door dat er sprake is van een incidentele inkomstenvermindering met code 'Ziekte' (Z).</li></ul>	<p>Werknemer bouwt pensioen op over het gebruikelijke regelingloon (voltijd jaarsalaris).</p>	<p>Werknemer bouwt over 100% salaris op. Geef altijd het gebruikelijke regelingloon (voltijd jaarsalaris) door.</p>

# Aanleveren volgens de UPA bij bijzondere situaties

## Arbeidsongeschiktheid

Situatie	Vertaling naar de UPA aangifte	Gevolg	Let op!
Werknemer is <b>minder dan 35%</b> arbeidsongeschikt en krijgt een uitkering van zijn arbeidsongeschiktheidsverzekeraar.	Het regelingloon en het aantal uren voor regeling blijven ongewijzigd.	Er is geen premievrije opbouw als gevolg van de arbeidsongeschiktheid. De deelnemer bouwt pensioen op over het salaris en uren voordat deze arbeidsongeschikt werd.	U krijgt mogelijk een vergoeding van de pensioenpremie van de verzekeraar.
Werknemer is <b>minder dan 35%</b> arbeidsongeschikt en heeft geen uitkering van zijn arbeidsongeschiktheidsverzekeraar.	Het regelingloon en het aantal uren voor regeling zijn op basis van het salaris en de uren dat de werknemer werkt.	Er is geen premievrije opbouw als gevolg van de arbeidsongeschiktheid. De deelnemer bouwt pensioen op over het salaris en de uren dat deze werkt.	De opbouw en premie gaat over het salaris dat de werknemer werkelijk verdient.
Werknemer is <b>gedeeltelijk</b> arbeidsongeschikt (WIA/WAO).	U blijft gewoon de regelinggegevens aanleveren. Geef bij het aanleveren alleen de gegevens door van het actieve dienstverband.	Het gedeelte waarvoor werknemer arbeidsongeschikt is, krijgt mogelijk een vervolg in de vorm van premievrije pensioenopbouw. Over het gedeelte dat werknemer blijft werken, blijft hij normaal pensioen opbouwen.	Het gedeelte dat werknemer blijft werken, geeft u door. U past (zo nodig) het aantal contracturen of het parttimepercentage en de Uren voor regeling aan.



# Aanleveren volgens de UPA bij bijzondere situaties

## Arbeidsongeschiktheid

Situatie	Vertaling naar de UPA aangifte	Gevolg	Let op!
<p>Werknemer is <b>volledig</b> arbeidsongeschikt (IVA/WGA/WAO).</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Werknemer gaat uit dienst. U geeft de uitdienstdatum (datum einde inkomstenverhouding) door via de UPA aangifte.</li><li>• Werknemer blijft in dienst na het tweede ziektejaar. U blijft gewoon de regelinggegevens via het huidige nummer inkomstenverhouding aanleveren. U geeft het regelingloon (voltijd jaarsalaris) door conform 100% salaris. De contracturen of het parttimepercentage en de Uren voor regeling krijgen de waarde 0. Of:</li><li>• Werknemer blijft in dienst na het tweede ziektejaar. U meldt werknemer af met reden 'Arbeidsongeschiktheid' en boekt een nieuw nummer inkomstenverhouding op. U blijft gewoon de regelinggegevens aanleveren. U geeft het regelingloon (voltijd jaarsalaris) door conform 100% salaris. De contracturen of het parttimepercentage en de Uren voor regeling krijgen de waarde 0.</li></ul>	<p>Het actieve dienstverband van werknemer stopt. De opbouw van pensioen krijgt mogelijk een vervolg in de vorm van premievrije pensioenopbouw.</p>	<p>Soms worden vergoedingen uitbetaald die niet pensioengevend zijn. Deze vergoedingen gaan niet mee in de regeling.</p>



# Aanleveren volgens de UPA bij bijzondere situaties

## Arbeidsongeschiktheid

Situatie	Vertaling naar de UPA aangifte	Gevolg	Let op!
<p>Werknemer is volledig arbeidsongeschikt, heeft een IVA met een verkorte wachttijd en is nog geen 104 weken ziek.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• U blijft gewoon de regelinggegevens aanleveren.</li><li>• Het regelingloon blijft ongewijzigd het voltijd jaarsalaris.</li><li>• U geeft contracturen en Uren voor regeling op van 30% van de uren voor aanvang ziekte.</li></ul>	<p>Het actieve dienstverband loopt door. De opbouw van pensioen krijgt mogelijk een vervolg in de vorm van premievrije pensioenopbouw.</p>	<p>U geeft een dienstverband van 30% door omdat u een loondoorbetalingsverplichting heeft tot 104 weken na de 1e ziektedag en de deelnemer niet 'slechter af' mag zijn dan een deelnemer met een IVA-uitkering zonder verkorte wachttijd.</p>
<p>Werknemer is volledig arbeidsongeschikt, heeft een IVA met een verkorte wachttijd en bereikt de 104 weken ziekte.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Werknemer gaat na het tweede ziektejaar uit dienst. U geeft de uitdienstdatum (datum einde inkomstenverhouding) door via de UPA aangifte.</li><li>• Werknemer blijft in dienst na het tweede ziektejaar. U blijft gewoon de regelinggegevens via het huidige nummer inkomstenverhouding aanleveren. U geeft het regelingloon (voltijd jaarsalaris) door conform 100% salaris. De contracturen of het parttimepercentage en de Uren voor regeling krijgen de waarde 0. Of;</li><li>• Werknemer blijft in dienst na het tweede ziektejaar. U meldt werknemer af met reden 'Arbeidsongeschiktheid' en boekt een nieuw nummer inkomstenverhouding op. U blijft gewoon de regelinggegevens aanleveren. U geeft het regelingloon (voltijd jaarsalaris) door conform 100% salaris. De contracturen of het parttimepercentage en de uren voor regeling krijgen de waarde 0.</li></ul>	<p>Het actieve dienstverband van werknemer stopt. De opbouw van pensioen krijgt mogelijk een vervolg in de vorm van premievrije pensioenopbouw.</p>	<p>Soms worden er vergoedingen uitbetaald die niet pensioengevend zijn. Deze vergoedingen gaan niet mee in de regeling.</p>





# Aanleveren volgens de UPA bij bijzondere situaties

## Soorten werknemers

Situatie	Vertaling naar de UPA aangifte	Gevolg	Let op!
<p><b>Jonger dan 18 jaar</b> Werknemer is jonger dan 18 jaar op de ingangsdatum van de arbeidsverhouding.</p>	<p>U geeft geen regelinggegevens door.</p>	<p>Werknemer bouwt (nog) geen pensioen op bij PMT.</p>	<p>Werknemer gaat wel mee in de UPA aangifte, maar is niet premieplichtig. Zet de regelinggegevens <b>uit</b>. Zodra werknemer 18 jaar wordt en premieplichtig is volgens het reglement, geeft u de regelinggegevens wel door. De deelneming begint op de dag dat iemand deelnemer van PMT wordt, maar niet eerder dan op de eerste dag van de maand waarin iemand 18 jaar wordt.</p>
<p><b>BBL leerling</b> U heeft BBL* leerling in dienst. <i>*BBL = Beroeps Begeleidende Leerweg</i></p>	<p>U geeft regelinggegevens door en gebruikt de code aard arbeidsverhouding 83.</p>	<p>De BBL leerling bouwt pensioen op bij PMT.</p>	<p>Uw BBL leerling gaat mee in de UPA aangifte. U zet de regelinggegevens <b>aan</b>.</p>
<p><b>Stagiair/BVP/BOL</b> U heeft een stagiair/BVP*/BOL** leerling in dienst.  <i>*BVP = Beroepsvoorbereidende periode</i> <i>**BOL = Beroeps Opleidende Leerweg</i></p>	<p>U geeft geen regelinggegevens door en gebruikt de code aard arbeidsverhouding 7.</p>	<p>De stagiair/BVP/BOL is niet premieplichtig. Werknemer bouwt geen pensioen op bij PMT.</p>	<p>Uw stagiair/BVP/BOL leerling gaat wel mee in de UPA aangifte, maar is niet premieplichtig. U zet de regelinggegevens <b>uit</b>.</p>
<p><b>Vakantiekraacht</b> U heeft een vakantiekraacht in dienst.</p>	<p>U geeft regelinggegevens door.</p>	<p>De vakantiekraacht bouwt pensioen op bij PMT.</p>	<p>Uw vakantiekraacht gaat mee in de UPA aangifte. U zet de regelinggegevens <b>aan</b>.</p>



# Aanleveren volgens de UPA bij bijzondere situaties

## Soorten werknemers

Situatie	Vertaling naar de UPA aangifte	Gevolg	Let op!
<p><b>Directeur grootaandeelhouder (DGA) / directeur-bestuurder</b> Voor de organisatie is een DGA of bestuurder werkzaam die in 2007 gekozen heeft om niet deel te blijven nemen aan de pensioenregeling van PMT.</p>	<p>U geeft geen regelinggegevens door en gebruikt de code soort inkomstenverhouding 17.</p>	<p>De DGA is niet premieplichtig en bouwt geen pensioen op bij PMT.</p>	<p>De DGA gaat wel mee in het UPA-bericht, maar is niet premieplichtig. U zet de regelinggegevens <b>uit</b>.</p>
<p><b>Directeur grootaandeelhouder (DGA) / directeur-bestuurder</b> Voor de organisatie is een DGA werkzaam die niet als bestuurder van de onderneming is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel (KvK) en met 10% of meer aandelen en minder dan 50% aandelen.</p>	<p>U geeft regelinggegevens door.</p>	<p>De DGA bouwt pensioen op bij PMT.</p>	<p>Dit betreft een DGA in de zin van de Pensioenwet.</p>
<p><b>Directeur grootaandeelhouder (DGA)/ directeur-bestuurder</b> Voor de organisatie is een DGA of bestuurder werkzaam die in 2007 gekozen heeft om deel te blijven nemen aan de pensioenregeling van PMT.</p>	<p>U geeft regelinggegevens door en gebruikt de code soort inkomstenverhouding 17.</p>	<p>De DGA bouwt pensioen op bij PMT.</p>	<p>De DGA die gekozen heeft voor vrijwillige deelname kan er niet voor kiezen om de deelname tussentijds te beëindigen.</p>
<p><b>Directeur-bestuurder met minder dan 10% van de aandelen</b> De directeur-bestuurder bezit minder dan 10% van de (geplaatste) aandelen van de onderneming en wil deelnemen aan de regeling.</p>	<p>U geeft regelinggegevens door en gebruikt de code soort inkomstenverhouding 13.</p> <p>U geeft aan PMT door dat de directeur-bestuurder vrijwillig wil deelnemen. De contactgegevens vindt u op <a href="http://www.pmt.nl/werkgever">www.pmt.nl/werkgever</a>.</p>	<p>De directeur/bestuurder bouwt pensioen op bij PMT.</p>	<p>Een directeur-bestuurder kan alleen op vrijwillige basis deelnemen aan de regeling als hij minder dan 10% van de (geplaatste) aandelen van de onderneming bezit.</p> <p>Heeft de directeur-bestuurder meer dan 10% van de aandelen dan doet deze niet mee in de regeling.</p>





# Aanleveren volgens de UPA bij bijzondere situaties

## Soorten werknemers

Situatie	Vertaling naar de UPA aangifte	Gevolg	Let op!
<b>Directeur-bestuurder met meer dan 10% van de aandelen.</b> De directeur-bestuurder bezit meer dan 10% van de (geplaatste) aandelen van de onderneming.	U geeft geen regelinggegevens door.	De directeur/bestuurder bouwt geen pensioen op bij PMT.	Een directeur-bestuurder kan alleen op vrijwillige basis deelnemen aan de regeling als hij minder dan 10% van de (geplaatste) aandelen van de onderneming bezit. Heeft de directeur-bestuurder meer dan 10% van de aandelen dan doet deze niet mee in de regeling.
<b>Familieleden en echtgenoot van de eigenaar of DGA</b> Er staat een familielid en/of echtgenoot van de DGA op de loonlijst van de onderneming.	U geeft regelinggegevens door en gebruikt Code soort inkomstenverhouding 15.	Het familielid en/of de echtgenoot bouwt pensioen op bij PMT.	Het familielid en/of de echtgenoot hoeft niet verplicht deel te nemen aan de regeling als er geen sprake is van een gezagsverhouding tot de eigenaar of DGA. En Code invloed verzekeringsplicht is 'A' (Echtgenoot of familielid van de eigenaar of DGA).
<b>Werknemer met aandelen</b> Werknemer heeft minder dan 50% van de aandelen en is niet als bestuurder ingeschreven bij de Kamer van Koophandel.	U geeft regelinggegevens door en gebruikt de code soort inkomstenverhouding 15.	Werknemer bouwt pensioen op bij PMT.	Als een werknemer meer dan 50% aandelen bezit of minimaal 10% aandelen verkrijgt en bestuurder wordt van de onderneming dan valt werknemer vanaf dat moment niet meer onder de verplichtstelling. Er is voor deze werknemer geen mogelijkheid om zijn deelname vrijwillig voort te zetten.
<b>Fictief dienstverband</b> Werknemer heeft een fictief dienstverband.	U geeft geen regelinggegevens door.	Werknemer bouwt geen pensioen op bij PMT.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Het gaat om personen met een Opting-In regeling.</li><li>• Deze personen gaan wel mee in de UPA aangifte, maar zijn niet premieplichtig. U zet de regelinggegevens <b>uit</b>.</li></ul>



# Aanleveren volgens de UPA bij bijzondere situaties

## Soorten werknemers

Situatie	Vertaling naar de UPA aangifte	Gevolg	Let op!
<p><b>AOW gerechtigde leeftijd</b> Werknemer bereikt de AOW gerechtigde leeftijd.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• De deelname eindigt op de laatste dag van de maand vóór aanvangsdatum AOW.</li><li>• De indicatie einde regeling krijgt de waarde 'J'.</li></ul>	<p>Werknemer bouwt geen pensioen (meer) op bij PMT vanaf de 1<sup>e</sup> dag van de maand waarin de aanvangsdatum AOW valt.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• De deelname aan de regeling wordt beëindigd op de laatste dag van de maand voorafgaand aan de maand waarin de AOW leeftijd wordt bereikt.</li><li>• In de maand waarin de AOW-leeftijd valt gaat werknemer wel mee in de UPA aangifte.</li></ul> <p>U zet de regelinggegevens <b>uit</b>.</p>
<p><b>Doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd</b> Werknemer blijft doorwerken na de AOW gerechtigde leeftijd.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• U boekt een nieuw nummer inkomstenverhouding op.</li><li>• U geeft geen regelinggegevens door.</li></ul>	<p>Werknemer bouwt geen pensioen (meer) op bij PMT.</p>	<p>Als werknemer de AOW-leeftijd bereikt en blijft werken, blijft hij verzekerd voor de ZW, maar niet voor de andere werknemersverzekeringen. Er is vanaf dat moment een nieuwe IKV nodig. Zet de regelinggegevens <b>uit</b>.</p>
<p><b>Ouder dan AOW-gerechtigde leeftijd</b> Werknemer is ouder dan de AOW-gerechtigde leeftijd.</p>	<p>U geeft geen regelinggegevens door.</p>	<p>Werknemer bouwt geen pensioen op bij PMT.</p>	<p>Als werknemer op het moment van indiensttreding ouder is dan de AOW-gerechtigde leeftijd, dan hoeft u werknemer niet aan te melden.</p>



# Aanleveren volgens de UPA bij bijzondere situaties

## Verlof

Situatie	Vertaling naar de UPA aangifte	Gevolg	Let op!
<p><b>Zwangerschaps-/bevallingsverlof</b> Werknemer gaat met zwangerschapsverlof of met bevallingsverlof.</p>	<p>De regelinggegevens <b>blijven gelijk</b> aan de situatie voorafgaand aan het verlof.</p>	<p>Werknemer bouwt pensioen op conform de situatie voorafgaand aan het verlof.</p>	<p>Bij een WAZO uitkering blijft de volledige pensioenopbouw doorlopen. Ook als de uitkering rechtstreeks naar werknemer gaat.</p>
<p><b>Aanvullend geboorteverlof</b> Werknemer neemt aanvullend geboorteverlof op.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• De regelinggegevens <b>blijven gelijk</b> aan de situatie voorafgaand aan het verlof.</li><li>• U geeft het aantal Uren voor regeling inclusief de verlofuren door.</li><li>• U geeft in de Verlofuren voor regeling het aantal verlofuren door.</li><li>• In de UPA aangifte wordt voor het aanvullend geboorteverlof 'Code soort verlof' (AGV) opgenomen en 'Uren verlof' (of 'Percentage verlof').</li></ul>	<p>Werknemer bouwt pensioen op conform de situatie voorafgaand aan het verlof.</p>	



# Aanleveren volgens de UPA bij bijzondere situaties

## Verlof

Situatie	Vertaling naar de UPA aangifte	Gevolg	Let op!
<p><b>Betaald ouderschapsverlof met voortzetting</b> Werknemer neemt betaald ouderschapsverlof op en heeft ervoor gekozen om de pensioenopbouw voort te zetten.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• De contracturen, het parttime percentage en het regelingloon (voltijd jaarsalaris) <b>blijven gelijk</b>.</li><li>• U geeft het aantal uren voor regeling inclusief de verlofuren door.</li><li>• U geeft in de Verlofuren voor regeling het aantal verlofuren door.</li><li>• U geeft door dat er sprake is van een incidentele inkomstenvermindering (K).</li><li>• In de UPA aangifte wordt voor het betaald ouderschapsverlof 'Code soort verlof' (BOV) opgenomen en 'Uren verlof' (of 'Percentage verlof').</li></ul>	<p>Bij betaald ouderschapsverlof werkt werknemer minder uren of helemaal geen uren. In deze periode brengen wij voor de uren dat werknemer ouderschapsverlof heeft 50% van de pensioenpremie in rekening. De overige 50% is voor rekening van PMT. Werknemer bouwt pensioen op conform de situatie voorafgaand aan het verlof.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Geef via PMT Online de periode van het betaald ouderschapsverlof met voortzetting door.</li><li>• De contracturen, het parttime percentage en het regelingloon (voltijd jaarsalaris) blijven gelijk.</li><li>• De inkomstenverhouding bevat regelinggegevens.</li><li>• Naast de reguliere inkomstenverhouding geldt een nieuwe inkomstenverhouding voor de uitkering van het betaald ouderschapsverlof.</li><li>• De uitkerings-inkomstenverhouding bevat 'Code soort inkomstenverhouding / inkomenscode' (SrtIV) = 31 (Uitkering in het kader van de Ziektewet (ZW) en vrijwillige verzekering Ziektewet.)</li><li>• Deze uitkerings-inkomstenverhouding bevat <b>geen</b> regelinggegevens.</li></ul>



# Aanleveren volgens de UPA bij bijzondere situaties

## Verlof

Situatie	Vertaling naar de UPA aangifte	Gevolg	Let op!
<p><b>Onbetaald ouderschapsverlof met voortzetting</b> Werknemer neemt onbetaald ouderschapsverlof op en heeft ervoor gekozen om de pensioenopbouw voort te zetten.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• De contracturen, het parttime percentage en het regelingloon (voltijd jaarsalaris) <b>blijven gelijk</b>.</li><li>• U geeft in de Verlofuren voor regeling het aantal verlofuren door.</li><li>• U geeft door dat er sprake is van een incidentele inkomstenvermindering (O).</li><li>• U geeft het aantal uren voor regeling inclusief de verlofuren door.</li><li>• In de UPA aangifte wordt voor het onbetaald ouderschapsverlof 'Code soort verlof' (OSP) opgenomen en 'Uren verlof' (of 'Percentage verlof').</li></ul>	<p>Bij onbetaald ouderschapsverlof werkt werknemer minder uren of helemaal geen uren. In deze periode brengen wij voor de uren dat werknemer ouderschapsverlof heeft 50% van de pensioenpremie in rekening. De overige 50% is voor rekening van PMT. Werknemer bouwt pensioen op conform de situatie voorafgaand aan het verlof.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Geef via PMT Online de periode van het onbetaald ouderschapsverlof met voortzetting door.</li><li>• De contracturen, het parttime percentage en het regelingloon (voltijd jaarsalaris) blijven gelijk.</li><li>• De inkomstenverhouding bevat regelinggegevens.</li></ul>
<p><b>Betaald ouderschapsverlof zonder voortzetting</b> Werknemer neemt betaald ouderschapsverlof op en heeft ervoor gekozen om de pensioenopbouw <b>niet</b> voor te zetten.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• De contracturen, het parttime percentage en het regelingloon (voltijd jaarsalaris) <b>blijven gelijk</b>.</li><li>• U geeft in de Verlofuren voor regeling 0 uur door.</li><li>• U geeft door dat er sprake is van een incidentele inkomstenvermindering (K).</li><li>• U geeft het aantal uren voor regeling door op basis van werkelijk uitbetaalde uren (de verlof uren neemt u niet mee).</li><li>• In de UPA aangifte wordt voor het betaald ouderschapsverlof 'Code soort verlof' (BOV) opgenomen en 'Uren verlof' (of 'Percentage verlof').</li></ul>	<p>Bij betaald ouderschapsverlof werkt werknemer minder uren of helemaal geen uren. Als werknemer ervoor kiest om de pensioenopbouw niet voort te zetten dan is er alleen opbouw over de gewerkte uren.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• De contracturen, het parttime percentage en het regelingloon (voltijd jaarsalaris) blijven gelijk.</li><li>• Geef bij de regelinggegevens de gewerkte uren door. Als deze er niet zijn, geeft u 0 (nul) uren door.</li><li>• Naast de reguliere inkomstenverhouding geldt een nieuwe inkomstenverhouding voor de uitkering van betaald ouderschapsverlof.</li><li>• De uitkerings-inkomstenverhouding bevat 'Code soort inkomstenverhouding / inkomenscode' (SrtIV) = 31 (Uitkering in het kader van de Ziektewet (ZW) en vrijwillige verzekering Ziektewet.)</li><li>• Deze uitkerings-inkomstenverhouding bevat <b>geen</b> regelinggegevens.</li></ul>



# Aanleveren volgens de UPA bij bijzondere situaties

## Verlof

Situatie	Vertaling naar de UPA aangifte	Gevolg	Let op!
<p><b>Onbetaald ouderschapsverlof zonder voortzetting</b> Werknemer neemt onbetaald ouderschapsverlof op en heeft ervoor gekozen om de pensioenopbouw <b>niet</b> voort te zetten.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• De contracturen, het parttime percentage en het regelingloon (voltijd jaarsalaris) <b>blijven gelijk</b>.</li><li>• U geeft in de Verlofuren voor regeling 0 uur door.</li><li>• U geeft door dat er sprake is van een incidentele inkomstenvermindering (O).</li><li>• U geeft het aantal uren voor regeling door op basis van werkelijk uitbetaalde uren. De verlofuren neemt u niet mee.</li><li>• In de UPA aangifte wordt voor het onbetaald ouderschapsverlof 'Code soort verlof' (OSP) opgenomen en 'Uren verlof' (of 'Percentage verlof').</li></ul>	<p>Bij onbetaald ouderschapsverlof werkt werknemer minder uren of helemaal geen uren. Kiest uw werknemer ervoor om de pensioenopbouw niet voort te zetten, dan is er alleen opbouw over de gewerkte uren.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• De contracturen, het parttime percentage en het regelingloon (voltijd jaarsalaris) blijven gelijk.</li><li>• Geef bij de regelinggegevens de gewerkte uren door. Als deze er niet zijn, geeft u 0 (nul) uren door.</li></ul>
<p><b>Volledig verlof zonder voortzetting</b> Werknemer gaat volledig met onbetaald verlof en heeft er voor gekozen om de pensioenopbouw <b>niet</b> voort te zetten.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• De contracturen, het parttime percentage en het regelingloon (voltijd jaarsalaris) <b>blijven gelijk</b>. U geeft echter 0 Uren voor regeling door.</li><li>• U geeft in de Verlofuren voor regeling 0 uren door.</li><li>• U geeft door dat er sprake is van een incidentele inkomstenvermindering (O).</li><li>• In de UPA aangifte wordt 'Code soort verlof' opgenomen en 'Uren verlof' (of 'Percentage verlof').</li></ul>	<p>Bij onbetaald verlof stopt werknemer tijdelijk volledig met werken. In deze periode bouwt de werknemer geen pensioen op en wordt er geen premie in rekening gebracht.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Werknemer kan op <b>vrijwillige basis pensioen opbouwen</b>, zie Volledig verlof met voortzetting op pagina 14.</li><li>• De verlofuren worden in mindering gebracht op de Uren voor regeling.</li><li>• Het aantal contracturen of het parttime percentage blijft gelijk.</li><li>• U blijft gewoon de regelinggegevens aanleveren op het actieve dienstverband.</li></ul>



# Aanleveren volgens de UPA bij bijzondere situaties

## Verlof

Situatie	Vertaling naar de UPA aangifte	Gevolg	Let op!
<p><b>Gedeeltelijk verlof zonder voortzetting</b> Werknemer gaat gedeeltelijk met onbetaald verlof en heeft ervoor gekozen om de pensioenopbouw <b>niet</b> voort te zetten.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• De contracturen, het parttime percentage en het regelingloon (voltijd jaarsalaris) <b>blijven gelijk</b>.</li><li>• U geeft in de Verlofuren voor regeling 0 uren door.</li><li>• U geeft door dat er sprake is van een incidentele inkomstenvermindering (O).</li><li>• U geeft het aantal uren voor regeling door op basis van werkelijk uitbetaalde uren (de verlof uren neemt u niet mee).</li><li>• In de UPA aangifte wordt 'Code soort verlof' opgenomen en 'Uren verlof' (of 'Percentage verlof').</li></ul>	<p>Bij een vorm van onbetaald verlof werkt werknemer minder uren. In deze periode bouwt de werknemer minder pensioen op en wordt er minder premie in rekening gebracht.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Werknemer kan op vrijwillige basis pensioen opbouwen, zie Gedeeltelijk verlof met voortzetting op pagina 15.</li><li>• De verlofuren worden in mindering gebracht op de Uren voor regeling.</li><li>• Het aantal contracturen of het parttime percentage blijft gelijk.</li><li>• U blijft gewoon de regelinggegevens aanleveren.</li></ul>
<p><b>Volledig verlof met voortzetting</b> Werknemer gaat volledig met onbetaald verlof en heeft ervoor gekozen om de pensioenopbouw voort te zetten.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• De contracturen, het parttime percentage en het regelingloon (voltijd jaarsalaris) <b>blijven gelijk</b>. U geeft de uren voor regeling inclusief de verlofuren door.</li><li>• U geeft in de Verlofuren voor regeling de verlofuren door.</li><li>• U geeft door dat er sprake is van een incidentele inkomstenvermindering (code O).</li><li>• In de UPA aangifte wordt 'Code soort verlof' opgenomen en 'Uren verlof' (of 'Percentage verlof').</li></ul>	<p>Bij een vorm van onbetaald verlof stopt werknemer tijdelijk volledig met werken. De werknemer kiest ervoor om in deze periode pensioen op te bouwen en hiervoor wordt premie in rekening gebracht.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• De contracturen, het parttime percentage en het regelingloon (voltijd jaarsalaris) blijven gelijk.</li><li>• U blijft gewoon de regelinggegevens aanleveren op het actieve dienstverband.</li></ul>





# Aanleveren volgens de UPA bij bijzondere situaties

## Verlof

Situatie	Vertaling naar de UPA aangifte	Gevolg	Let op!
<p><b>Gedeeltelijk verlof met voortzetting</b> Werknemer gaat gedeeltelijk met onbetaald verlof en heeft ervoor gekozen om de pensioenopbouw voort te zetten.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• De contracturen, het parttime percentage en het regelingloon (voltijd jaarsalaris) <b>blijven gelijk</b>.</li><li>• U geeft de Uren voor regeling inclusief de verlofuren door.</li><li>• U geeft in de Verlofuren voor regeling de verlofuren door.</li><li>• U geeft door dat er sprake is van een incidentele inkomstenvermindering (code O).</li><li>• In de UPA aangifte wordt 'Code soort verlof' opgenomen en 'Uren verlof' (of 'Percentage verlof').</li></ul>	<p>Bij een vorm van onbetaald verlof werkt werknemer minder uren. De werknemer kiest ervoor om in deze periode pensioen op te bouwen en hiervoor wordt premie in rekening gebracht.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• De contracturen, het parttime percentage en het regelingloon (voltijd jaarsalaris) blijven gelijk.</li><li>• U blijft gewoon de regelinggegevens aanleveren.</li></ul>

# Aanleveren volgens de UPA bij bijzondere situaties

## Bijzonderheden binnen dienstverband

Situatie	Vertaling naar de UPA aangifte	Gevolg	Let op!
<p><b>Overwerkuren</b> Werknemer heeft overwerkuren.</p>	<p>De overwerkuren geeft u niet door in de Uren voor regeling.</p>	<p>Er vindt geen opbouw plaats over de overwerkuren.</p>	<p>Het aantal contracturen of het parttimepercentage blijft gelijk.</p>
<p><b>Meeruren</b> Werknemer heeft meeruren.</p>	<p>De meeruren geeft u door in de Uren voor regeling. Dit geldt alleen voor parttimers die de meeruren betaald krijgen tegen het normale tarief.</p>	<p>De definitieve deeltijdfactor wordt verhoogd. De medewerker bouwt ook pensioen op over de gewerkte meeruren.</p>	<p>Krijgt werknemer de extra uren als overwerk uitbetaald dan tellen deze uren niet mee in de Uren voor regeling.</p>
<p><b>Periode niet gewerkt</b> Uw oproepkracht heeft een periode niet gewerkt.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• U geeft <b>een nul aangifte</b> door.</li><li>• Dit betekent dat de uren voor regeling, de contracturen of het parttimepercentage een waarde hebben van nul. Het regelingloon (voltijd jaarsalaris) blijft het gewone voltijdjaarsalaris.</li></ul>	<p>Er wordt geen premie in rekening gebracht voor deze periode. Werknemer bouwt over deze periode geen pensioen op.</p>	<p>Het regelingloon (voltijd jaarsalaris) geeft u wel door in de nul aangifte. Dit kan <b>nooit</b> 0 euro zijn.</p>



# Aanleveren volgens de UPA bij bijzondere situaties

## Bijzonderheden binnen dienstverband

Situatie	Vertaling naar de UPA aangifte	Gevolg	Let op!
<p><b>Uitbetaalde ADV uren</b> Werknemer krijgt maandelijks de ADV* uren uitbetaald.</p> <p><i>*ADV = Arbeidsduurverkorting</i></p>	<p>Als de ADV uren worden uitbetaald, dan worden de ADV uren meegeteld in de normuren, contracturen/parttimepercentage en uren voor regeling.</p> <p>In dit geval is het regelingloon gebaseerd op een voltijd jaarsalaris, inclusief de uit te betalen ADV uren.</p>	<p>Als de ADV uren worden uitbetaald, dan wordt de deeltijdfactor bepaald aan de hand van het hogere aantal normuren en contracturen.</p> <p>Werknemer bouwt pensioen op over de gewerkte uren, inclusief de ADV uren.</p>	<p>De hoofdregel is dat de ADV uren die periodiek worden uitbetaald pensioengevend zijn! Twee uitzonderingen hierop zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Als de werknemer een individuele keuze heeft en de vergoeding voor ADV wordt apart op de salarisstrook vermeld als toelage, dan zijn de ADV uren NIET pensioengevend.</li><li>• Als werknemer de ADV uren omzet naar extra vrije tijd én aan het einde van het jaar worden de resterende ADV uren uitbetaald, dan is deze betaling NIET pensioengevend.</li></ul> <p>Voor deze uitzonderingen geldt dat het regelingloon (voltijd jaarsalaris) gebaseerd is op het voltijd jaarsalaris zonder de uitbetaling van de ADV uren. De ADV uren dus worden NIET meegeteld in het regelingloon (voltijd jaarsalaris), de normuren, contracturen/parttimepercentage en Uren voor regeling.</p>



# Aanleveren volgens de UPA bij bijzondere situaties

## Bijzonderheden binnen dienstverband

Situatie	Vertaling naar de UPA aangifte	Gevolg	Let op!
<p><b>Meerdere arbeidsovereenkomsten</b> Werknemer heeft twee of meer arbeidsovereenkomsten binnen uw organisatie.</p>	<p>U levert per arbeidsovereenkomst regelinggegevens aan. Dit betekent dat u het bericht van werknemer instuurt met twee of meer unieke inkomstenverhoudingnummers (IKV-nummers).</p>	<p>U betaalt per inkomstenverhouding premie voor de pensioenopbouw van werknemer. Werknemer bouwt pensioen op over beide arbeidsovereenkomsten.</p>	<p>Gebruik per arbeidsovereenkomst een uniek inkomstenverhoudingsnummer.</p>
<p><b>Meer of minder uren</b> Werknemer werkt contractueel meer of minder uren.</p>	<p>U past het aantal contracturen of het parttimepercentage aan.</p>	<p>De contractwijziging heeft invloed op de pensioenpremie en pensioenopbouw.</p>	<p>Gaat werknemer na de 1<sup>e</sup> van de maand meer of minder werken, geef dan het gewogen gemiddeld aantal contracturen of parttimepercentage over deze periode door.</p>
<p><b>Generatiepact</b> Werknemer maakt gebruik van een generatiepact</p>	<p>Bij ingang van de regeling blijft de volledige pensioenopbouw doorlopen.</p> <p>Een voorbeeld is de 80-90-100 regeling: werknemer werkt 40 uur (100%).</p> <p>Bij ingang van de regeling blijft werknemer 32 uur (80%) werken, krijgt 36 uur (90%) betaald en is dus 4 uur (10%) vrijgesteld van werk.</p> <p>In dit voorbeeld is de vertaling naar de UPA aangifte: Het regelingloon blijft op basis van een voltijd jaarsalaris!</p> <p>De contracturen of het parttimepercentage en de Uren voor regeling worden gebaseerd op 40 uur (100%).</p>	<p>De pensioenpremie en de pensioenopbouw van uw medewerker wijzigen niet.</p>	<p>Gebruik in de pensioenaangifte de indicatie generatieregeling met de waarde J.</p>



# Aanleveren volgens de UPA bij bijzondere situaties

## Einde dienstverband

Situatie	Vertaling naar de UPA aangifte	Gevolg	Let op!
<p><b>Overlijden</b> Werknemer komt te overlijden.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• U meldt werknemer uit dienst met als datum de dag van overlijden. Datum uit dienst mag niet later zijn dan overlijdensdatum.</li><li>• Bij de reden einde inkomstenverhouding geeft u code 31 'Overlijden' door.</li></ul>	<p>Vanaf de datum uit dienst stopt de pensioenopbouw.</p>	<p>De vergoedingen (postuum loon en uitkeringen) die volgen na de overlijdensdatum zijn NIET pensioengevend. Tenzij er nog gewerkte uren over de voorgaande periode(s) worden uitbetaald. Deze betaalt en geeft u door op de 'oude' inkomstenverhouding.</p>
<p><b>Transitievergoeding</b> Werknemer is ontslagen en ontvangt een transitievergoeding.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• U meldt werknemer uit dienst met de datum einde inkomstenverhouding. Dat is de laatste dag waarop de inkomstenverhouding geldig is.</li><li>• De reden einde inkomstenverhouding geeft u door.</li><li>• U maakt een nieuwe inkomstenverhouding aan voor de transitievergoeding.</li></ul>	<p>Er vindt geen pensioenopbouw plaats na de uitdienstdatum (datum einde inkomstenverhouding).</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• De transitievergoeding is NIET pensioengevend. U zet de regelinggegevens <b>uit</b>.</li><li>• Als nog gewerkte uren over de voorgaande periode(s) worden uitbetaald, zijn deze wel pensioengevend. Deze betaalt en geeft u door op de <b>oude</b> inkomstenverhouding.</li><li>• Werknemer kan op vrijwillige basis pensioen opbouwen <a href="https://www.pmt.nl/deelnemer/situatie/ontslag-werkloos/">https://www.pmt.nl/deelnemer/situatie/ontslag-werkloos/</a>.</li><li>• De vrijwillige voortzetting registreert u NIET in de UPA aangifte.</li></ul>
<p><b>Uitbetaling verlofuren</b> Werknemer krijgt verlofuren uitbetaald tijdens het dienstverband, is ontslagen, of neemt ontslag en krijgt bij uitdiensttreding verlofuren uitbetaald.</p>	<p>De uitbetaalde verlofuren zijn niet pensioengevend en neemt u NIET mee in de Uren voor regeling.</p>	<p>Er vindt geen pensioenopbouw plaats over uitbetaalde verlofuren.</p>	<p>Uitbetaalde verlofuren tijdens en na einde van het dienstverband zijn niet pensioengevend.</p>



# Aanleveren volgens de UPA bij bijzondere situaties

## Einde dienstverband

Situatie	Vertaling naar de UPA aangifte	Gevolg	Let op!
<p><b>Regeling vervroegd uittreden (RVU)</b> Werknemer neemt ontslag.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• U meldt werknemer uit dienst met de datum einde inkomstenverhouding. Dat is de laatste dag waarop de inkomstenverhouding geldig is.</li><li>• De reden einde inkomstenverhouding geeft u door.</li><li>• U maakt een nieuwe inkomstenverhouding aan voor de RVU-uitkering.</li></ul>	<p>De pensioenopbouw stopt na de datum uit dienst.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• De RVU-uitkering is NIET pensioengevend. U zet de regelinggegevens <b>uit</b>.</li><li>• Als nog gewerkte uren over de voorgaande periode(s) worden uitbetaald, zijn ze pensioengevend. Deze betaalt u en geeft u door op de 'oude' inkomstenverhouding.</li></ul>



# Begrippen

## **Regelinggegevens**

Voor een werknemer die pensioen opbouwt bij PMT geeft u via de regelinggegevens door: aan welke regelingen deze werknemer deelneemt, wat het pensioengevend salaris is en wat de pensioengevende uren zijn.

## **Regelingloon**

Dit is het voltijd jaarsalaris inclusief provisie, vakantiegeld en overige pensioengevende looncomponenten.

## **Uren voor regeling**

Dit zijn het totaal aantal uren die voor de werknemer meetellen bij het vaststellen van de pensioen- en/of premiegrondslag.



## **PMT**

Prinses Beatrixlaan 15  
Postbus 30025  
2500 GA Den Haag  
Nederland

088 007 98 11

[info@bpmtonline.nl](mailto:info@bpmtonline.nl)

[www.pmt.nl/werkgever](http://www.pmt.nl/werkgever)