

# Gegevensaanlevering voor de solidaire premieregeling

Handreiking

Den Haag, september 2026

# Inhoudsopgave

|          |                                                      |           |
|----------|------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1</b> | <b>Inleiding</b>                                     | <b>3</b>  |
| <b>2</b> | <b>Toelichting solidaire premieregeling</b>          | <b>5</b>  |
| 2.1      | Basisregeling                                        | 5         |
| 2.2      | Ploegendiensttoeslagregeling                         | 5         |
| 2.3      | Excedentregeling                                     | 5         |
| 2.4      | Variabelloonregeling                                 | 5         |
| 2.5      | Aanvullende ploegendiensttoeslagregeling             | 6         |
| 2.6      | Tijdelijk extra partnerpensioen (ANW-hiaatregeling)  | 6         |
| <b>3</b> | <b>Verwerking regelingen in salarisadministratie</b> | <b>7</b>  |
| 3.1      | Pensioengevend salaris                               | 7         |
| 3.2      | Ploegendiensttoeslag                                 | 8         |
| 3.3      | Deeltijdfactor                                       | 10        |
| 3.4      | Verlof                                               | 12        |
| 3.5      | Generatiepact                                        | 14        |
| <b>4</b> | <b>Bijzondere situaties</b>                          | <b>15</b> |
| 4.1      | Indiensttreding                                      | 15        |
| 4.2      | Uitdiensttreding                                     | 15        |
| 4.3      | Functiewijziging                                     | 15        |
| 4.4      | Nabetaling                                           | 15        |
| 4.5      | Pensioneren                                          | 16        |
| 4.6      | Ziekte                                               | 16        |
| 4.7      | Arbeidsongeschiktheid                                | 16        |
| 4.8      | Overlijden                                           | 17        |
| 4.9      | Verlof                                               | 17        |
| 4.10     | Gemoedsbezwaarden                                    | 19        |
| 4.11     | Doorwerken na AOW-datum                              | 19        |
| 4.12     | Expatrieregeling                                     | 19        |
| 4.13     | Individuele voortzetting van deelname                | 19        |
| <b>5</b> | <b>Premieberekening</b>                              | <b>20</b> |
| 5.1      | Rekenregels                                          | 20        |
| 5.2      | Uitwerking PME                                       | 20        |
| 5.3      | Voorbeelden                                          | 21        |
| <b>6</b> | <b>Van aangifte naar premienota</b>                  | <b>24</b> |
| 6.1      | Overzicht van de verschillende stappen               | 24        |
| 6.2      | Gebruik UPA                                          | 24        |
| 6.3      | Premienota                                           | 25        |

# 1 Inleiding

Per 1 januari 2027 wil PME overstappen op de nieuwe solidaire pensioenregeling (SPR). Daarmee verandert niet alleen de pensioenregeling van PME. Ook de wijze van aanleveren van gegevens van werknemers via de uniforme pensioenaangifte (UPA) wijzigt.

We nemen u graag tijdig mee in deze veranderingen met een handreiking en een aantal andere documenten met daarin aanwijzingen voor:

- de verwerking van de regelingen in de salarisadministratie;
- de berekening van de pensioenpremie;
- de aanlevering van gegevens via de uniforme pensioenaangifte (UPA).

## **Belangrijkste wijzigingen in de nieuwe regeling**

- De ploegendiensttoeslag wordt verplicht pensioengevend:
  - Naast het peilloon op 1 januari wordt per tijdvak de ploegendiensttoeslag aangeleverd in UPA;
  - De ploegendiensttoeslag wordt in de komende 5 jaar via een ingroeimodel volledig pensioengevend;
  - Een werkgever kan positief afwijken van de cao door deze afspraken vast te leggen in de variabelloonregeling van PME.
- De werkgever kiest zelf de premie voor de excedentregeling. Dit kan ieder percentage zijn vanaf 14,00% tot en met 32,00% (afgerond op 2 decimalen). Het huidige verschil in opbouw 'hoog' en 'laag' en de leeftijdsafhankelijke premie komen te vervallen.

## **Gevolgen voor de gegevensaanlevering**

De bovengenoemde wijzigingen vragen aanpassing van de salarissoftware. Het gaat om het volgende:

- Het gekozen premiepercentage voor de excedentregeling moet kunnen worden vastgelegd;
- Het ingroeimodel voor de ploegendiensttoeslag – en eventuele afwijkingen per werkgever – wordt ondersteund;
- De ploegendiensttoeslag wordt in UPA apart doorgegeven (dus niet meegeteld in het peilloon);
- De premieberekeningen worden aangepast op de nieuwe regeling.

## **Acties voor werkgevers en administratiekantoren**

- De afspraken die zijn gemaakt over de excedentregeling, de ploegendiensttoeslag en de variabelloonregeling moeten correct in de HR- en salarisadministratie worden verwerkt;
- Als de excedentregeling niet bij PME is afgesloten, moeten de juiste premiegrondslag worden doorgegeven aan de betreffende pensioenuitvoerder. Belangrijk is rekening te houden met de ploegendiensttoeslag die samen met het peilloon boven het maximum van de basisregeling kan komen. Daardoor kan de ruimte in de excedentregeling lager worden.

Werkgevers en administratiekantoren informeren we over alle veranderingen.

Heeft u vragen?

Stuurt u dan een e-mail naar [swo-upa@tkppensioen.nl](mailto:swo-upa@tkppensioen.nl).

**Disclaimer:**

Het pensioenreglement voor de nieuwe regeling is nog niet vastgesteld. De inhoud van dit document kan daarom nog wijzigen.

Dit document is met zorg opgesteld. We zijn uitgegaan van de (concept) statuten en reglementen (pensioen- en uitvoeringsreglement) van PME. Die zijn uiteindelijk bepalend voor de uitvoering van de pensioenregeling.

## 2 Toelichting solidaire premieregeling

### 2.1 Basisregeling

De werknemer bouwt in de basisregeling pensioen op over het pensioengevend salaris tot de salarissgrens (2026: € 100.731). Onderdeel van de basisregeling is ook het partnerpensioen bij overlijden voor de pensioeningangsdatum.

- De basisregeling is de regeling waaraan iedere deelnemer verplicht deelneemt:
  - vanaf 1<sup>e</sup> dag van de maand waarin werknemer 18 jaar wordt of vanaf latere indiensttreding;
  - tot de eerste dag van de maand waarin de AOW-leeftijd wordt bereikt;
  - er is geen deelname voor:
    - de stagiair zonder arbeidsovereenkomst;
    - de BOL-leerling;
    - vakantiekrachten die in een jaar minder dan 2 maanden in dienst zijn;
  - er is geen verplichte deelname voor de statutair bestuurder. Er is wel vrijwillige deelname mogelijk. De werkgever sluit hiervoor een uitvoeringsovereenkomst met PME, de directeur bestuurder kan kiezen voor deelname.

### 2.2 Ploegendiensttoeslagregeling

Met de ploegendiensttoeslagregeling bouwt de werknemer pensioen op over de ploegendiensttoeslag zoals afgesproken in de cao Metalektro. Dit betreft de toeslag voor het werken in 2- en 3- of meer ploegendiensten. Hierbij geldt een ingroeimodel: in 2027 telt 20% van de ploegendiensttoeslag mee, in 2028 40%, in 2029 60%, in 2030 80% en vanaf 1 januari 2031 100%.

- De ploegendiensttoeslagregeling is verplicht voor iedere werknemer die volgens de cao een ploegendiensttoeslag ontvangt.

### 2.3 Excedentregeling

Met de excedentregeling bouwen werknemers pensioen op over het pensioengevend salaris boven de salarissgrens (2026: € 100.731) en tot het maximum salaris (2026: € 137.800). Werknemers met een pensioengevend salaris boven de salarissgrens kunnen onder voorwaarden aan deze regeling meedoen.

- De werkgever sluit voor de excedentregeling een uitvoeringsovereenkomst met PME:
  - de regeling geldt dan voor alle werknemers met een pensioengevend salaris (peilloon) boven de salarissgrens, met uitzondering van werknemers die in het verleden afstand hebben gedaan van deelname.

### 2.4 Variabelloonregeling

Met de variabelloonregeling wordt het pensioengevend salaris in de basisregeling en (indien van toepassing) de excedentregeling verhoogd met een of meerdere salarisbestanddelen van de werknemer.

- De werkgever sluit hiervoor een uitvoeringsovereenkomst met PME.

## **2.5 Aanvullende ploegendiensttoeslagregeling<sup>1</sup>**

Ploegendiensttoeslag afwijkend van de cao kan onder voorwaarden worden meegeteld in de ploegendiensttoeslag. Dit betreft afspraken waarbij de werkgever een hogere toeslag betaald en/of een ander ingroeimodel wil hanteren.

- De werkgever sluit hiervoor een afzonderlijke uitvoeringsovereenkomst met PME.

## **2.6 Tijdelijk extra partnerpensioen (ANW-hiaatregeling)**

Met de ANW-hiaatregeling kan de werknemer een tijdelijk extra partnerpensioen verzekeren bij overlijden voor de pensioeningangsdatum. De partner ontvangt de uitkering tot de AOW-leeftijd in aanvulling op het partnerpensioen uit de basisregeling.

- Deelnemers kunnen onder voorwaarden een tijdelijk extra partnerpensioen verzekeren.

---

<sup>1</sup> Of dit daadwerkelijk een aparte regeling wordt of onderdeel is van de variabelloonregeling of anders, is nog nader te bepalen

## 3 Verwerking regelingen in salarisadministratie

In dit hoofdstuk zijn de belangrijke elementen voor het bepalen van de grondslagen en premie toegelicht. In hoofdstuk 4 zijn de bijzondere situaties, gekoppeld aan life events van de werknemer, verder uitgewerkt.

### 3.1 Pensioengevend salaris

Het pensioengevend salaris wordt gebruikt voor zowel de basis- als de excedentregeling. Het pensioengevend salaris bestaat uit de verplichte delen en kan worden aangevuld met variabele delen.

#### 3.1.1 Peilloon

Het pensioengevend salaris is in ieder geval het in dat kalenderjaar vaste jaarsalaris van de werknemer zoals dat geldt op de peildatum van 1 januari. Het pensioengevend salaris wordt berekend op basis van een voltijd dienstverband. Tot dit pensioengevend salaris behoren (verplicht) de volgende salarisbestanddelen:

- de met de werkgever schriftelijk overeengekomen vaste jaarlijkse uitkeringen, zoals 13<sup>e</sup> maand en gegarandeerd tantième;
- de vakantietoeslag over de salarisbestanddelen die behoren tot het pensioengevend salaris;
- een percentage van het vaste jaarsalaris dat de werknemer als oververdiensde in de zin van de cao ontvangt. Dit percentage wordt jaarlijks door de werkgever vastgesteld;
- provisie, zijnde de over het voorgaande jaar ontvangen provisie. Als die niet vast te stellen is, bijvoorbeeld bij indiensttreding, dan wordt door de werkgever het gemiddelde van een vergelijkbare werknemer gehanteerd. De provisie wordt meegeteld in het peilloon, uitgaande van een volledig jaar en een fulltime dienstverband.

#### Voorbeelden peilloon

- Jan komt in dienst op 15 april 2026. Het dienstverband is 80%, normuren bij de werkgever is 40 uur per week en het maandsalaris € 4.000 op basis van 32 uur per week. Jan krijgt 8% vakantietoeslag en een vaste uitkering van 1 maandsalaris waarover géén vakantietoeslag wordt berekend.
  - $\text{Peilloon 2026} = ((12 \times 1,08) + 1) \times (\text{€ } 4.000 / 0,8) = \text{€ } 69.800 \text{ fulltime per jaar}$
- Jeroen komt in dienst op 1 juli 2026. Het dienstverband is 80%, normuren bij de werkgever is 40 uur per week en het maandsalaris € 4.000 op basis van 32 uur per week plus 8% vakantietoeslag. De vaste uitkering van een 13<sup>e</sup> maand kent geen vakantietoeslag. Verder heeft Jeroen recht op provisie. Ingeschat wordt dat hij in een heel jaar € 6.000 aan provisie verdient bij een fulltime dienstverband.
  - $\text{Peilloon 2026} = (((12 \times 1,08) + 1) \times (\text{€ } 4.000 / 0,8)) + \text{€ } 6.000 = \text{€ } 75.800 \text{ fulltime per jaar}$
- Jeroen heeft in 2026 (1-7-2026 t/m 31-12-2026) daadwerkelijk € 3.500 provisie verdiend en gemiddeld 80% gewerkt. Het salaris van Jeroen wijzigt per 1-1-2027 niet en per die datum gaat hij 90% werken.
  - $\text{Peilloon 2027} = (((12 \times 1,08) + 1) \times \text{€ } 5.000)) + ((\text{€ } 3.500 / 0,8) \times 12/6) = \text{€ } 78.550 \text{ fulltime per jaar}$

### 3.1.2 Variabel loon

Aanvullend kunnen loonbestanddelen, anders dan de ploegendiensttoeslag, worden toegevoegd aan het pensioengevend salaris. Welke dat zijn wordt bepaald in de Variabelloonregeling. Aanvullende variabele loonbestanddelen zijn bijvoorbeeld:

- vaste variabele loonbestanddelen, zoals de SAO-toeslag
- incidentele variabele loonbestanddelen, zoals een:
  - niet-gegarandeerd tantième;
  - winstdeling;
  - bonus;
  - gratificatie.

Voor de vaste variabele loonbestanddelen geldt dat deze worden vastgesteld in het 1<sup>e</sup> loontijdvak van het jaar en worden meegeteld in het peilloon.

Voor de incidentele variabele loonbestanddelen geldt dat deze pensioengevend zijn in het volgende jaar, zoals bij de vaststelling van de provisie.

## 3.2 Ploegendiensttoeslag

### 3.2.1 Verplichte ploegendiensttoeslag volgens de cao

Over de ploegendiensttoeslag bouwen werknemers voor de 2-, 3- en meer ploegendiensten verplicht pensioen op. Dit gebeurt volgens het ingroeimodel zoals omschreven in de cao Metalektrø.

- Percentage: de ploegendiensttoeslag volgens de cao bedraagt 13,3% voor een 2-ploegendienst of 15% voor een 3- of meer ploegendienst<sup>2</sup> of een door de werkgever gekozen uniform percentage.
- Ingroeimodel: de pensioenopbouw over de ploegendiensttoeslag wordt gefaseerd in vijf jaar onderdeel van de pensioengrondslag. Vanaf 1 januari 2027 wordt ieder jaar een vijfde deel toegevoegd, zodat vanaf 1 januari 2031 100% van de 2- en 3- of meer ploegendiensttoeslag behoort tot de pensioengrondslag.
- Vakantietoeslag: de vakantietoeslag die wordt berekend over het deel van de ploegendiensttoeslag dat deel uitmaakt van pensioengrondslag, is eveneens onderdeel van de ploegendiensttoeslag.

Per periode van 4 weken of per maand wordt het deel van de ploegendiensttoeslag dat meetelt (incl. vakantietoeslag), naar rato van het dienstverband, vastgesteld op basis van het actuele loon en in UPA aangeleverd.

#### Voorbeeld

*Als het dienstverband 80% is, dan is de ploegendiensttoeslag ook gebaseerd op 80%. Het bedrag wordt niet herrekend naar een fulltime bedrag.*

#### Aandachtspunt

In de aangifte verwachten we het bedrag ploegendiensttoeslag dat meetelt in de bepaling van het pensioengevend salaris, naar rato van het dienstverband. Zie ook Bijzondere situaties.

<sup>2</sup> Percentages conform huidige cao. Deze kunnen wijzigen.

### 3.2.2 Extra ploegendiensttoeslag

Met een aanvullende regeling kan over meer dan het verplichte pensioengevende deel van de ploegendiensttoeslag pensioen worden opgebouwd. Extra delen zijn bijvoorbeeld:

- Toeslagpercentage: als een werkgever andere ploegendiensttoeslagen kent en/of als een werkgever meer betaalt dan de cao-ploegendiensttoeslag;
- Ingroeimodel: de werkgever kan ervoor kiezen van het voorgeschreven ingroeimodel af te wijken en een hoger percentage van de ploegendiensttoeslag pensioengevend te maken.

De vakantietoeslag over de hogere pensioengevende ploegendiensttoeslag is dan ook onderdeel van de regeling voor extra ploegendiensttoeslag.

Vanaf 1 januari 2031 is de Verplichte ploegendiensttoeslag volgens de cao volledig pensioengevend. Betaalt een werkgever een hogere ploegendiensttoeslag dan de cao én moet deze hogere toeslag onderdeel zijn van de pensioengrondslag? Ook dan wordt dit vanaf 1 januari 2031 vastgelegd in de Aanvullende ploegendiensttoeslagregeling.

#### Ploegendiensttoeslag - voorbeelden

- Henry werkt in ploegdienst. Hij heeft een dienstverband van 100% en een maandsalaris van € 5.000 plus 8% vakantietoeslag. De vaste uitkering van een 13<sup>e</sup> maand kent geen vakantietoeslag. Voor de ploegdienst krijgt Henry een toeslag van 13,3% (conform cao) plus 8% vakantietoeslag. De werkgever van Henry volgt het ingroeimodel van de cao.

Peilloon =  $((12 \times 1,08) + 1) \times € 5.000 = € 69.800$  fulltime per jaar

Ploegendiensttoeslag =  $0,133 \times € 5.000 \times 1,08 \times 0,2 = € 143,64$  per maand (2027)

- Hugo werkt in ploegdienst. Hij heeft een dienstverband van 80% en een maandsalaris van € 4.000 op basis van 32 uur per week plus 8% vakantietoeslag. De vaste uitkering van een 13<sup>e</sup> maand kent geen vakantietoeslag. Voor de ploegdienst ontvangt Hugo een toeslag van 13,3% (conform cao) plus 8% vakantietoeslag. De werkgever van Hugo volgt het ingroeimodel niet en rekent 100% van de ploegendiensttoeslag tot de premiegrondslag.

Peilloon =  $((12 \times 1,08) + 1) \times (€ 4.000 / 0,8) = € 69.800$  fulltime per jaar

Ploegendiensttoeslag =  $0,133 \times € 4.000 \times 1,08 \times 1,0 = € 574,56$  per maand (2027)

- Herman werkt in ploegdienst. Hij heeft een dienstverband van 100% en een maandsalaris van € 6.500 plus 8% vakantietoeslag. Herman heeft ook recht op een 13<sup>e</sup> maand met vakantietoeslag. Voor de ploegdienst krijgt Henry een toeslag van 17,5% (dus meer dan cao) plus 8% vakantietoeslag. De werkgever van Herman volgt het ingroeimodel van de cao niet en rekent in 2027 en 2028 50% van de ploegendiensttoeslag tot de premiegrondslag, daarna 100%.

Peilloon =  $13 \times 1,08 \times € 6.500 = € 91.260$  fulltime per jaar

Ploegendiensttoeslag =  $0,175 \times € 6.500 \times 1,08 \times 0,5 = € 614,25$  per maand (2027)

### 3.3 Deeltijdfactor

De deeltijdfactor is de verhouding tussen het aantal meetellende uren per tijdvak en het standaard aantal uren per week dat geldt bij de werkgever, herrekend naar een tijdvak.

- De deeltijdfactor wordt gemaximeerd op 1,0 per tijdvak.
- In berekeningen wordt de deeltijdfactor tussentijds niet afgerond.

#### 3.3.1 4-wekenverloning / 53<sup>e</sup> week

De 1e week van een jaar begint volgens ISO-norm 8601 op de maandag van de 1e week waarvan de donderdag in het nieuwe jaar valt. Er vallen 13 aangiftetijdvakken van 4 weken in een kalenderjaar (= 260 loontijdvakdagen en 364 kalenderdagen). Soms kent de 13e vierwekenloonperiode 5 weken, de zogenoemde 53e week. Het 2e tot en met het 12e aangiftetijdvak van 4 weken sluiten aan bij de genoemde ISO-norm. Het 1e aangifte tijdvak begint altijd op 1 januari en het laatste (13e) aangiftetijdvak eindigt altijd op 31 december. Het 1e en het laatste aangiftetijdvak kunnen dus korter of langer zijn dan de 28 dagen van de vierweken loonperiode.

Dit is bijvoorbeeld in 2026 het geval:

Week 52: van maandag 21 december t/m zondag 27 december

Week 53: van maandag 28 december t/m zondag 3 januari

Loonperiode 13 in 2026 geldt van 30 november t/m 3 januari. Het aangiftetijdvak van periode 13 in 2026 geldt van 30 november t/m 31 december.

#### Let op bij 4-weken tijdvakken:

Bij de berekeningen wordt in de pensioenadministratie altijd uitgegaan van de **aangiftetijdvakken**. Dat betekent dat het 1<sup>e</sup> tijdvak altijd begint op 1 januari en het 13<sup>e</sup> tijdvak altijd eindigt op 31 december. In de loonadministratie wordt gerekend met loonperiodes en is een 53<sup>e</sup> week mogelijk. In de pensioenadministratie wordt altijd gerekend met 52 weken in een jaar en het aantal kalenderdagen binnen het aangiftetijdvak.

Hierdoor kunnen in tijdvak 1 en tijdvak 13 verschillen ontstaan in de berekening van het aantal dagen deelname, de deeltijdfactor en de premie. Dit kan in een jaar + of – betekenen, in een ander jaar andersom.

#### 3.3.2 Berekening

Het aantal uren dat meetelt voor de pensioenregeling wordt per tijdvak opgegeven. De deeltijdfactor wordt in de pensioenadministratie standaard per tijdvak bepaald door de berekening:

$$deeltijdfactor = \frac{\text{aantal uren dat meetelt voor regeling}}{(52 \text{ weken} \times \text{normuren per week}) / \text{aantal tijdvakken}}$$

In jaren met 53 weken wordt bij een 4-wekenverloning rekening gehouden met een extra week in periode 13, ongeacht of het een vast of flexibel (0-uren, oproepovereenkomst, min-maxcontract) dienstverband betreft.

$$deeltijdfactor = \frac{\text{aantal uren dat meetelt voor regeling}}{(53 \text{ weken} \times \text{normuren per week}) / (\text{aantal weken in het tijdvak} / 53)}$$

### 3.3.3 Normuren

Dit is het aantal uren per week dat bij de werkgever geldt als een voltijdbaan. In de cao Metalekto zijn de normuren standaard 40 uur, inclusief 2 ADV-uren (roostervrije uren).

- Het standaard aantal normuren per week is 40 uur (voltijd dienstverband);
- Het aantal normuren kan variëren per werkgever;
- Het is mogelijk dat er tussen afdelingen verschil is in wat als voltijd wordt gezien. Dan zijn de normuren gelijk aan het aantal voltijduren van de afdeling waar de werknemer werkt;
- Normuren kunnen een waarde hebben tussen 32,00 en 45,00, daarbuiten wordt een waarschuwing gegeven;
- Het aantal normuren dat wordt opgegeven bij de inkomstenverhouding wordt gebruikt voor het bepalen van de deeltijdfactor;
- Bij maantijdvakken wordt altijd gerekend met 52 weken per jaar;
- Bij 4-wekentijdvakken wordt gerekend met 52 of 53 weken per jaar.

#### Aandachtspunt

Deze werkwijze wijkt af van de werkwijze van vóór 2027, waarbij het pensioengevend salaris werd gemaximeerd op 40 uur.

In pensioenadministratie wordt gebruik gemaakt van de **aangiftetijdvakken**, waardoor een andere berekening wordt gedaan in jaren met 53 weken.

### 3.3.4 Meetellende uren

De meetellende uren worden als volgt berekend:

- Als de werknemer een dienstverband heeft met een vast overeengekomen arbeidsduur, dan wordt het totaal aantal uren per jaar verdeeld over het aantal tijdvakken (12 maanden of 13 perioden van 4 weken):
  - per tijdvak wordt het aantal overeengekomen uren opgegeven;
  - meeruren<sup>3</sup> en overwerkuren tellen niet mee.
- Als de werknemer een oproepovereenkomst heeft (oproepkrachten (0-uren), flexwerkers, min-maxcontract e.d.), kan het aantal uren dat meetelt voor de regeling per tijdvak verschillen.
- Als de werknemer deelneemt aan het Generatiepact, dan wordt de deeltijdfactor bepaald op basis van het aantal arbeidsuren dat gold direct voorafgaand aan de deelname aan het Generatiepact.
- Als de werknemer de pensioenopbouw tijdens onbetaald verlof wil voortzetten, dan worden de verlofuren meegeteld. Zie **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden. Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.**

<sup>3</sup> Volgens de cao ontvangt de werknemer over deze extra gewerkte uren ook een bedrag ter grootte van het werkgeversdeel van de pensioenpremie.

## Voorbeelden deeltijdfactor

- Leonie heeft een vast contract en werkt parttime 28 uur per week. Het gebruikelijke aantal arbeidsuren (normuren) is 40 uur per week.

Normuren per maand =  $(40 \times 52)/12 = 173,33$  uur

Uren die meetellen voor de pensioenregeling per maand =  $(28 \times 52)/12 = 121,33$  uur

Deeltijdfactor =  $121,33/173,33 = 0,70$

- Lisanne werkt als oproepkracht minimaal 4 uur per week. Het aantal normuren is 40 uur per week. In de maand april heeft Lisanne 96 uur gewerkt.

Normuren per maand =  $(40 \times 52)/12 = 173,33$  uur

Uren die meetellen voor de pensioenregeling per maand = 96 uur

Deeltijdfactor =  $96/173,33 = 0,55$

- Lara werkt parttime 28 uur per week. Het aantal normuren is 40 uur per week. In de maand april is het extra druk en heeft Lara 12 uur extra gewerkt. De meeruren tellen niet mee voor de pensioenregeling.

Normuren per maand =  $(40 \times 52)/12 = 173,33$  uur

Uren die meetellen voor de pensioenregeling per maand =  $(28 \times 52)/12 = 121,33$  uur

Deeltijdfactor =  $121,33/173,33 = 0,70$

- Lillian werkt als oproepkracht met een 0-urencontract. Het aantal normuren is 40 uur per week. In de maand april heeft Lillian 185 uur gewerkt.

Normuren per maand =  $(40 \times 52)/12 = 173,33$  uur

Uren die meetellen voor de pensioenregeling per maand = 185 uur

Deeltijdfactor =  $185/173,33 = 1,06 \rightarrow 1,00$

## 3.4 Verlof

### 3.4.1 Betaald en onbetaald verlof

Bij betaalde vormen van verlof loopt de pensioenopbouw ongewijzigd door alsof er geen sprake is van verlof. Voorbeelden van betaald verlof zijn:

- Vakantiedagen;
- Kort verzuim;
- Betaald ouderschapsverlof (maximaal 9 weken);
- Aanvullend geboorteverlof (5 x aantal uren per werkweek).

Dit betekent dat tijdens het betaalde verlof het bedrag ploegendiensttoeslag dat meetelt in het pensioengevend salaris wordt berekend alsof er geen verlof is.

Bij onbetaald verlof (geheel of gedeeltelijk verlof) wordt standaard géén pensioen opgebouwd over de verlofuren. Voorbeelden van onbetaald verlof zijn:

- Sabbatical;
- Onbetaald langdurig zorgverlof;
- Onbetaald ouderschapsverlof.

Het aantal uren verlof in een periode wordt in de UPA apart aangeleverd, gespecificeerd per soort verlof. Als tijdens het onbetaald verlof de pensioenopbouw wel wordt voortgezet, dan wordt het bedrag ploegendiensttoeslag bepaald alsof er geen sprake is van verlof.

### **3.4.2 Voortzetting pensioenopbouw tijdens verlof**

Voorafgaand aan het onbetaald verlof kan de werknemer eenmalig ervoor kiezen de pensioenopbouw tijdens het verlof volledig voort te zetten.

- De pensioenopbouw kan niet gedeeltelijk worden voortgezet;
- Bij voortzetting wordt de ploegendiensttoeslag in het pensioengevend salaris berekend alsof er geen sprake is van verlof;
- Tijdens alle vormen van onbetaald verlof is het arbeidsongeschiktheids- en overlijdensrisico gedurende maximaal 18 maanden gedekt alsof er geen verlof is opgenomen. Hiervoor hoeft de pensioenopbouw niet te worden voortgezet;
- Als de werknemer kiest voor voortzetting van de pensioenopbouw tijdens het onbetaald ouderschapsverlof, dan:
  - geldt een premiekorting van 50% voor de premie die wordt berekend over het peilloon en de ploegendiensttoeslag in de basisregeling voor het aantal uren onbetaald ouderschapsverlof;
  - is de volledige premie (zonder premiekorting) verschuldigd over het peilloon in de excedentregeling voor het aantal uren onbetaald ouderschapsverlof;
  - is de volledige premie (zonder premiekorting) verschuldigd over het tijdelijk extra partnerpensioen omdat deze premie niet afhankelijk is van de deeltijdfactor;
- Als de deelnemer kiest voor voortzetting van de pensioenopbouw tijdens een andere vorm van onbetaald verlof, dan is de volledige premie verschuldigd.

Het aantal uren verlof waarvoor de pensioenopbouw wordt voortgezet, worden in de UPA apart aangeleverd. Dit is het totaal aantal uren waarvoor de voortzetting geldt, dus niet gespecificeerd naar soort verlof.

In hoofdstuk 4.9 Verlof is de premieberekening verder uitgewerkt.

### Voorbeelden verlof

- Petra werkt parttime 32 uur per week. Het gebruikelijke aantal arbeidsuren (normuren) is 40 uur per week. Petra wil 3 maanden volledig onbetaald ouderschapsverlof en kiest voor voortzetting van de pensioenopbouw.  
Normuren per maand =  $(40 \times 52) / 12 = 173,33$  uur  
Verlofuren per maand =  $(32 \times 52) / 12 = 138,67$  uur  
Uren die meetellen voor de pensioenregeling per maand = aantal verlofuren per maand
- Patty werkt fulltime. Het aantal normuren is 40 uur per week. In de maand april heeft Patty 60 uur onbetaald verlof opgenomen en niet gekozen voor voortzetting van de pensioenopbouw.  
Normuren per maand =  $(40 \times 52) / 12 = 173,33$  uur  
Verlofuren per maand = 60 uur  
Uren die meetellen voor de regeling per maand =  $((40 \times 52) / 12) - 60$  uur verlof = 113,33  
Deeltijdfactor =  $113,33 / 173,33 = 0,65$

### 3.5 Generatiepact

Werknemers kunnen onder voorwaarden deelnemen aan het Generatiepact. Het pensioengevend salaris wordt vastgesteld op basis van de situatie direct voorafgaand aan de deelname aan het Generatiepact:

- Het pensioengevend salaris (peilloon) is het oorspronkelijke salaris;
- De ploegendiensttoeslag is de oorspronkelijke ploegendiensttoeslag;
- Het aantal uren voor pensioenregeling is gelijk aan het oorspronkelijke aantal uren van het dienstverband.

### Voorbeelden Generatiepact

- Wijnand werkt parttime 32 uur per week. Het gebruikelijke aantal arbeidsuren (normuren) is 40 uur per week. Zijn maandsalaris is € 5.000 op basis van 32 uur. Verder heeft hij een ploegendiensttoeslag van 13,3% en 8% vakantietoeslag. Wijnand gaat gebruikmaken van de Generatieregeling 80 – 90 – 100.

Aangifte op basis van oorspronkelijke gegevens:

Normuren per maand =  $(40 \times 52) / 12 = 173,33$  uur

Uren die meetellen voor de regeling per maand =  $138,67 ((52 \times 32) / 12)$

Peilloon =  $(12 \times 1,08) \times (\text{€ } 5.000 / 0,8) = \text{€ } 81.000$  fulltime per jaar

Ploegendiensttoeslag =  $0,133 \times \text{€ } 5.000 \times 1,08 = \text{€ } 665,00$  per maand

## 4 Bijzondere situaties

### 4.1 Indiensttreding

De deelname start vanaf de eerste dag van de maand waarin de 18-jarige leeftijd wordt bereikt of op de datum van de indiensttreding als de werknemer al 18 jaar of ouder is.

### 4.2 Uitsluiting

De deelname eindigt op de dag waarop de dienstbetrekking van de werknemer met de werkgever wordt beëindigd. En uiterlijk op de eerste dag van de maand waarin de AOW-leeftijd wordt bereikt.

#### Aandachtspunt

In de UPA telt de opgegeven einddatum mee. Als de werknemer op 13 april 2027 de AOW-leeftijd bereikt, dan telt de deelname tot en met 31 maart 2027. Het is dus de laatste dag van de maand voorafgaand aan de maand waarin de AOW-leeftijd wordt bereikt.

### 4.3 Functiewijziging

Het pensioengevend salaris wordt per 1 januari vastgesteld. Dit salaris kan gedurende het jaar alleen worden aangepast op het moment dat de werknemer een nieuwe functie aanvaardt met een aangepast salaris. Als voor de werknemer een nieuwe inkomstenverhouding wordt aangeleverd, dan wordt een nieuw dienstverband geregistreerd en het nieuwe pensioengevend salaris overgenomen.

#### Aandachtspunt

Het wijzigen van Functieomschrijving <FuncOms> in UPA leidt niet tot een wijziging van het pensioengevend salaris.

### 4.4 Nabetalings

Worden na het einde van het dienstverband loongegevens aangeleverd, dan wordt dit beschouwd als 'loon na einde dienstverband'. In de pensioenadministratie wordt dit meegenomen in de laatste periode van het dienstverband. Negatieve uren na einde dienstverband worden verrekend met deze laatste periode van het dienstverband.

#### Let op!

Door de correcties kunnen verschillen ontstaan met de premie die is berekend in de salarisadministratie. De door PME berekende premie wordt in rekening gebracht.

#### Aandachtspunt

Correctie van het pensioengevend salaris of andere dienstverbandgegevens hebben veelal gevolgen voor de pensioenopbouw van de werknemer. Geef correcties dan ook door in het tijdvak van de wijziging. Zo kan vanaf het juiste moment een juist rendement op de ingelegde premie worden toegekend.

## 4.5 Pensioneren

Het pensioen van PME gaat altijd in op de eerste dag van een maand. En start uiterlijk vijf jaar na de AOW-leeftijd. De pensioenopbouw eindigt uiterlijk op de laatste dag van de maand voorafgaand aan de maand waarin de AOW-leeftijd wordt bereikt.

## 4.6 Ziekte

Op grond van de cao mag een werkgever onder voorwaarden het salaris van een werknemer na twaalf maanden ziekte verlagen. Het pensioengevend salaris tijdens ziekte (tot 104 weken) blijft ook in dat geval gebaseerd op 100% van het peilloon en de ploegendiensttoeslag voorafgaand aan de eerste ziektedag. Tijdens ziekte wordt het peilloon (alleen op peildatum) en de ploegendiensttoeslag verhoogd met eventuele cao-verhogingen.

## 4.7 Arbeidsongeschiktheid

### 4.7.1 Gedeeltelijk arbeidsongeschikt

Heeft de werknemer (nog) een actief dienstverband en is hij of zij gedeeltelijk arbeidsongeschikt? De deelname wordt dan op de reguliere wijze aangegeven met het aantal uren van het dienstverband. Voor het deel dat de werknemer arbeidsongeschikt is neemt PME de inleg van de premie over.

### 4.7.2 Volledig arbeidsongeschikt

Is de werknemer volledig arbeidsongeschikt, dan geeft u dit als volgt aan:

- Als het dienstverband wel wordt beëindigd:
  - datum uit dienst en
  - reden einde arbeidsverhouding.
- Als het dienstverband niet wordt beëindigd:
  - u geeft deelname aan de regeling aan door het regelingkenmerk van de basisregeling op te nemen met het aantal uren voor de pensioenregeling = 0 (nul).  
Hiermee wordt de deeltijdfactor 0, waardoor er geen premie in rekening wordt gebracht. Zo voorkomen we een onterechte melding dat de regelinggegevens ontbreken.

### 4.7.3 Vervroegde IVA-uitkering

Als de werknemer een vervroegde IVA-uitkering ontvangt, toegekend vóór het bereiken van 2 jaar ziekte, dan:

- Is er voor 70% premievrije deelname én
- Wordt over het resterende deel (30%) premie in rekening gebracht bij de werkgever (tot 104 weken na ziekte, voor zowel de basisregeling als de excedentregeling);

Het dienstverband wordt niet beëindigd maar loopt door tot 104 weken na de 1<sup>e</sup> ziektedag. In de aangifte:

- geeft u deelname aan de regeling door met het regelingkenmerk van de basisregeling en eventueel excedentregeling;
- het regelingloon en de ploegendiensttoeslag blijven ongewijzigd;
- is het aantal uren voor de pensioenregeling is 30% van het aantal uren dat van toepassing was voorafgaande aan de periode van ziekte.

Als dit niet mogelijk is in de salarisadministratie de vervroegde IVA-uitkering op deze manier te verwerken dan wordt een aparte nota gemaakt voor het resterende deel van de premie.

#### 4.7.4 Premievrijstelling tijdelijk extra partnerpensioen

Werknemers die (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt zijn, hebben recht op premievrijstelling. PME neemt ook de premiebetaling van het tijdelijk extra partnerpensioen (Anw-hiaat) over voor het deel dat de deelnemer arbeidsongeschikt is. Dat gebeurt volgens de onderstaande tabel. De werkgever ontvangt een nota voor het resterende deel van de premie.

| Mate van arbeidsongeschiktheid (UWV) | Percentage premievrijstelling door PME |
|--------------------------------------|----------------------------------------|
| 80 tot en met 100%                   | 100%                                   |
| 65 tot 80%                           | 72,5%                                  |
| 55 tot 65%                           | 60%                                    |
| 45 tot 55%                           | 50%                                    |
| 35 tot 45%                           | 40%                                    |
| Tot 35%                              | 0%                                     |

### 4.8 Overlijden

De pensioenopbouw eindigt op de dag van overlijden van de deelnemer.

### 4.9 Verlof

#### 4.9.1 Uren verlof

Verlof kan per soort verlof worden doorgegeven in de aangifte als:

- Percentage van het aantal contractueel overeengekomen uren **per week** óf
- Aantal uren verlof **in het tijdvak**.

#### 4.9.2 Verlof uren voor regeling

Zie uitwerking in **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden. Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.**

#### 4.9.3 Soort verlof

| Code | Soort verlof                    | Voortzetting pensioenopbouw                                         | Uitwerking |
|------|---------------------------------|---------------------------------------------------------------------|------------|
| OSP  | Onbetaald ouderschapsverlof     | Vrijwillig: afwijkende premie voor het peilloon in de basisregeling | Zie 4.9.4  |
| BOV  | Betaald ouderschapsverlof       | Verplicht                                                           |            |
| OBD  | Onbetaald verlof                | Vrijwillig                                                          | Zie 4.9.5  |
| SBL  | Sabbatical leave                | Vrijwillig                                                          | Zie 4.9.5  |
| STV  | Studieverlof                    | Vrijwillig                                                          | Zie 4.9.5  |
| AGV  | Aanvullend geboorteverlof       | Verplicht                                                           |            |
| OLZ  | Onbetaald langdurend zorgverlof | Vrijwillig                                                          | Zie 4.9.5  |
| ONB  | Verlofsoort onbekend            | Vrijwillig                                                          | Zie 4.9.5  |

#### 4.9.4 Onbetaald ouderschapsverlof

Als de werknemer kiest voor voortzetting van de pensioenopbouw tijdens het onbetaald ouderschapsverlof, dan:

- Geldt een premiekorting van 50% voor de premie die wordt berekend over het peilloon en de ploegendiensttoeslag in de basisregeling voor het aantal uur onbetaald ouderschapsverlof;
- Is over het peilloon in de excedentregeling de volledige premie (zonder premiekorting) verschuldigd over de uren onbetaald ouderschapsverlof.

In de onderstaande voorbeeldberekening wordt de pensioenopbouw tijdens het onbetaald ouderschapsverlof voortgezet.

| Parameter                                    |             |                                                               |
|----------------------------------------------|-------------|---------------------------------------------------------------|
| Franchise                                    | € 19.172,00 | Jaar                                                          |
| Premiepercentage                             | 27,98%      |                                                               |
| Dienstverband                                |             |                                                               |
| Contracturen                                 | 32          | Uren p. week                                                  |
| Normuren                                     | 40          | Uren p. week                                                  |
| Normuren per maand – fulltime                | 173,33      | Fulltime per maand = $(40 \times 52) / 12$                    |
| Normuren per maand - parttime                | 138,67      | Parttime per maand = $(32 \times 52) / 12$                    |
| Aangifte                                     |             |                                                               |
| Onbetaald ouderschapsverlof                  | 64,00       | Uren p. tijdvak                                               |
| Overig onbetaald verlof                      | -           | Uren p. tijdvak                                               |
| Gewerkte uren                                | 74,67       | $138,67 - 64,00$                                              |
| Uren voor pensioenregeling                   | 138,67      | $74,67 + 64$                                                  |
| Peilloon                                     | € 50.000,00 | Fulltime per jaar, incl vakantiegeld                          |
| Ploegendiensttoeslag (13,3%)                 | € 443,33    | Parttime (80%) per maand, incl vakantiegeld                   |
| Premieberekening Grondslag per jaar fulltime | € 56.650,00 | $€ 50.000,00 + (€ 443,33 \times (173,33 / 138,67)) \times 12$ |
| Premiegrondslag – gewerkte uren              | € 1.345,45  | $((€ 56.650,00 - € 19.172,00) / 12) \times (74,67 / 173,33)$  |
| Premiegrondslag – verlof uren                | € 1.153,19  | $((€ 56.650,00 - € 19.172,00) / 12) \times (64,00 / 173,33)$  |
| Premie – basisregeling regulier              | € 376,45    | $€ 1.345,44 \times 27,98\%$                                   |
| Premie - basisregeling verlof 50%            | € 161,33    | $€ 1.153,18 \times (50\% \times 27,98\%)$                     |
| Premie - basisregeling totaal                | € 537,78    | $€ 376,45 + € 161,33$                                         |

#### 4.9.5 Overig onbetaald verlof

Als de werknemer vrijwillig kiest voor voortzetting van de pensioenopbouw tijdens ander onbetaald verlof (zie overzicht [Verlof uren](#) voor regeling

Zie uitwerking in **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden. Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.**

Soort verlof), dan:

- Wordt de premie berekend over het peilloon en de ploegendiensttoeslag in de basisregeling voor het aantal uur onbetaald verlof;
- Is over het peilloon in de excedentregeling de volledige premie verschuldigd over de uren onbetaald verlof.

#### 4.9.6 Tijdelijk extra partnerpensioen en verlof

Tijdens ouderschapsverlof blijft de dekking van het tijdelijk extra partnerpensioen (Anw-hiaat) ongewijzigd. Een werknemer die gedeeltelijk onbetaald verlof opneemt, is de volledige premie voor het tijdelijk extra partnerpensioen verschuldigd.

#### **4.9.7 Generatiepact en verlof**

Het is niet mogelijk om bij deelname aan het Generatiepact met onbetaald verlof te gaan. Als het verlof start, dan houdt de deelname aan het Generatiepact op. Een werknemer die al met verlof is, kan geen gebruikmaken van het Generatiepact.

#### **4.10 Gemoedsbezwaarden**

Gemoedsbezwaarden kunnen vrijstelling van de pensioenregeling krijgen. In premieberekening en in UPA wordt géén onderscheid gemaakt voor gemoedsbezwaarden.

- Voor de vrijgestelde werknemers is een spaarbijdrage aan PME verschuldigd. De spaarbijdrage is gelijk aan de premie die voor de werknemer verschuldigd is als er geen vrijstelling was verleend.
- De spaarbijdrage wordt bij de werkgever in rekening gebracht. De werkgever mag een deel van deze spaarbijdrage op het salaris van de vrijgestelde werknemer inhouden.

#### **4.11 Doorwerken na AOW-datum**

Vanaf de eerste dag van de maand waarin de AOW-datum wordt bereikt, stopt de pensioenopbouw bij PME. De opbouw kan ook niet vrijwillig worden voortgezet. Voortzetting van de risicodekking voor het partner- en wezenpensioen is wel mogelijk. De premie wordt uit de persoonlijke pensioenpot van de voormalig werknemer betaald.

#### **4.12 Expatregeling**

Met de expatregeling kan de werkgever een belastingvrije vergoeding geven voor zogenoemde extraterritoriale kosten. In plaats van een belastingvrije vergoeding van de kosten, mag de werkgever ook maximaal 27% (2027) van het loon belastingvrij uitbetalen.

Deze belastingvrije vergoeding is géén verplicht onderdeel van het pensioengevend salaris. De werkgever kan er wel voor kiezen om de vrije vergoeding als pensioengevend salaris aan te merken. Dit kan met de Variabelloonregeling.

- Het toepassen van de expatregeling leidt standaard tot een vrije vergoeding naast het overeengekomen loon;
- De vrije vergoeding zelf is geen pensioengevend loon, tenzij dit door de werkgever is geregeld. De vrije vergoeding wordt dan meegeteld in het peilloon.

#### **4.13 Individuele voortzetting van deelname**

Onder voorwaarden is het voor een werknemer mogelijk de pensioenopbouw vrijwillig voort te zetten na het einde van het dienstverband. Dit valt buiten de gegevensaanlevering via UPA door de werkgever: de werknemer moet zelf wijzigingen doorgeven en betaalt dan zelf de volledige pensioenpremie aan PME.

## 5 Premieberekening

### 5.1 Rekenregels

#### 5.1.1 Afronden

- Het regelingloon is een fulltime jaarbedrag op centen nauwkeurig;
- De ploegendiensttoeslag is een parttime periodebedrag op centen nauwkeurig;
- De fulltime pensioengrondslag is een jaarbedrag in centen nauwkeurig;
- De premie wordt op jaarbasis vastgesteld en herleid naar de premie per tijdvak in centen nauwkeurig;
- In de berekeningen wordt tussentijds niet afgerond.

#### 5.1.2 Pro rata berekeningen

Bij de berekeningen wordt uitgegaan van:

- Een jaar heeft 12 of 13 vaste perioden (zie ook 4-wekenverloning / 53<sup>e</sup> week);
- Bij gebroken perioden wordt gerekend met kalenderdagen.

### 5.2 Uitwerking PME

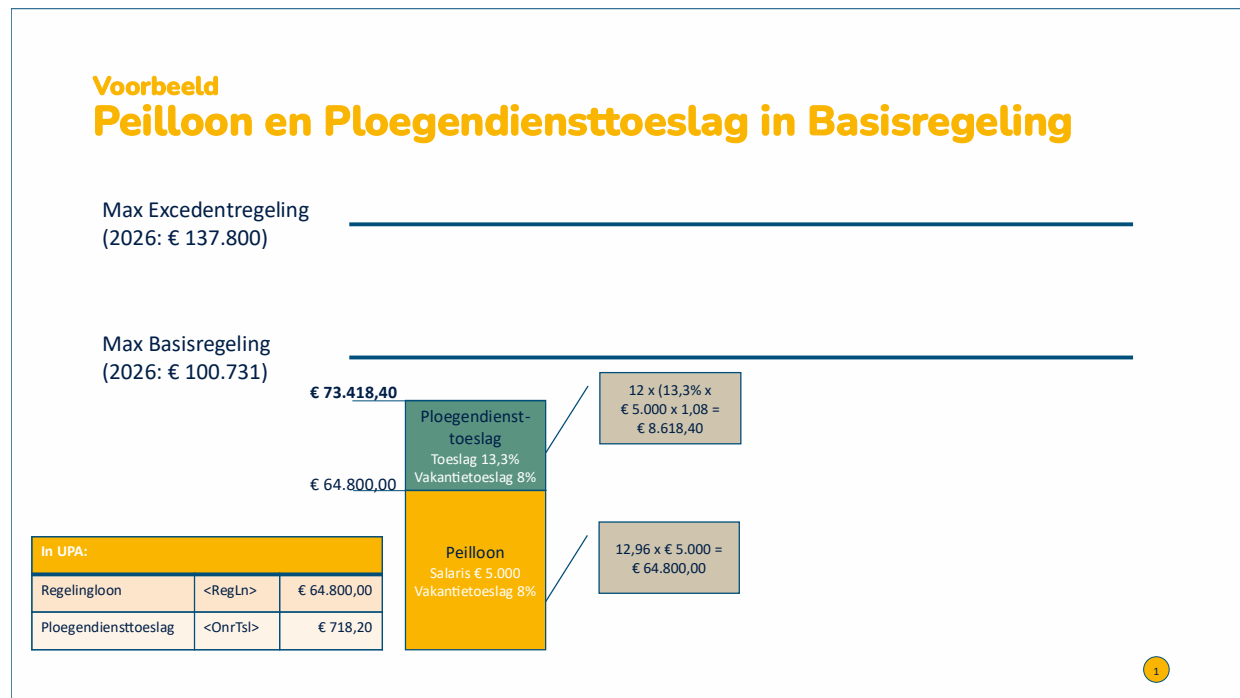
In de uitwerking van PME wordt met jaartotalen gerekend. Dit houdt in dat ook de ploegendiensttoeslag, die in UPA per tijdvak wordt aangeleverd, wordt herrekend naar een fulltime jaarbedrag.

In het Excel-document PME Premieberekening SPR is de berekening uitgewerkt. Op het tabblad Toelichting zijn de (tussen)resultaten van de berekeningen beschreven.

## 5.3 Voorbeelden

### 5.3.1 Maximeren basisregeling en ploegendiensttoeslag

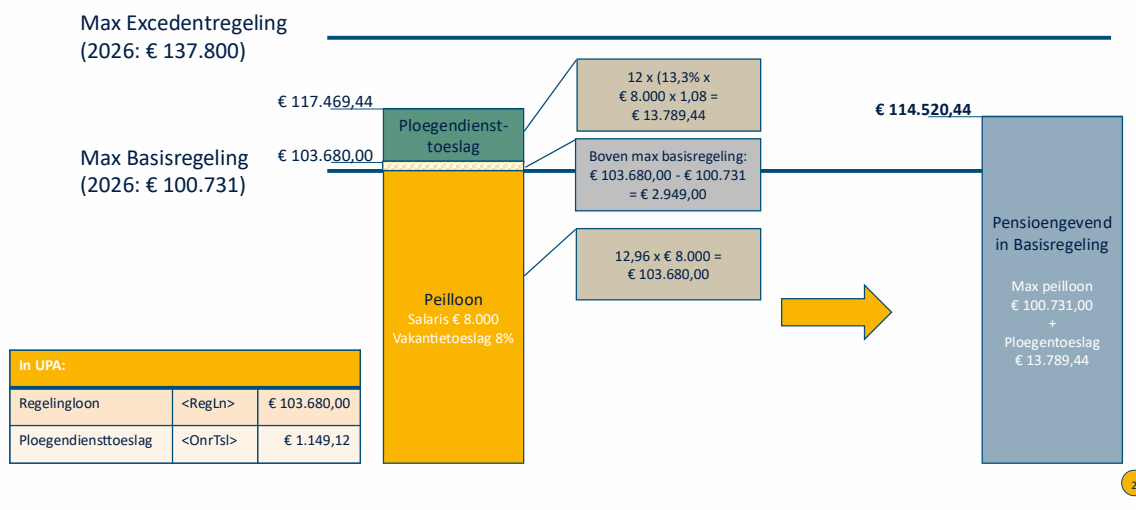
Het peilloon in de basisregeling is maximaal gelijk aan de salarissgrens (2026: € 100.731). Het peilloon en de ploegendiensttoeslag samen mogen niet meer bedragen dat het fiscaal maximum (2026: € 137.800).



- Regelingloon is een jaarbedrag
- Ploegendiensttoeslag is een periode-bedrag, in dit voorbeeld  
(€ 8.618,40 / 12) = € 718.20

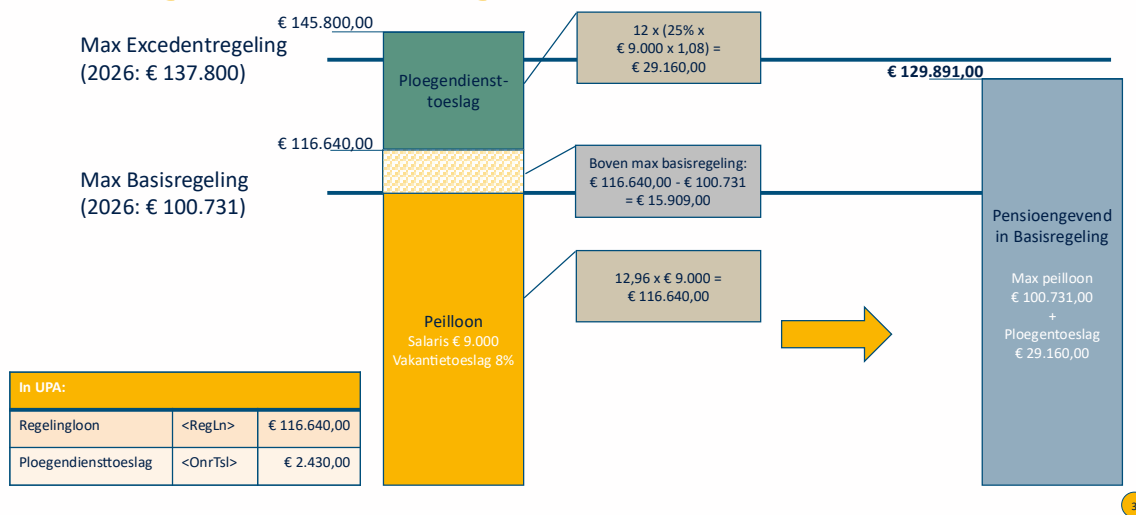
### Voorbeeld

## Peilloon boven maximum basisregeling + Ploegendiensttoeslag



### Voorbeeld

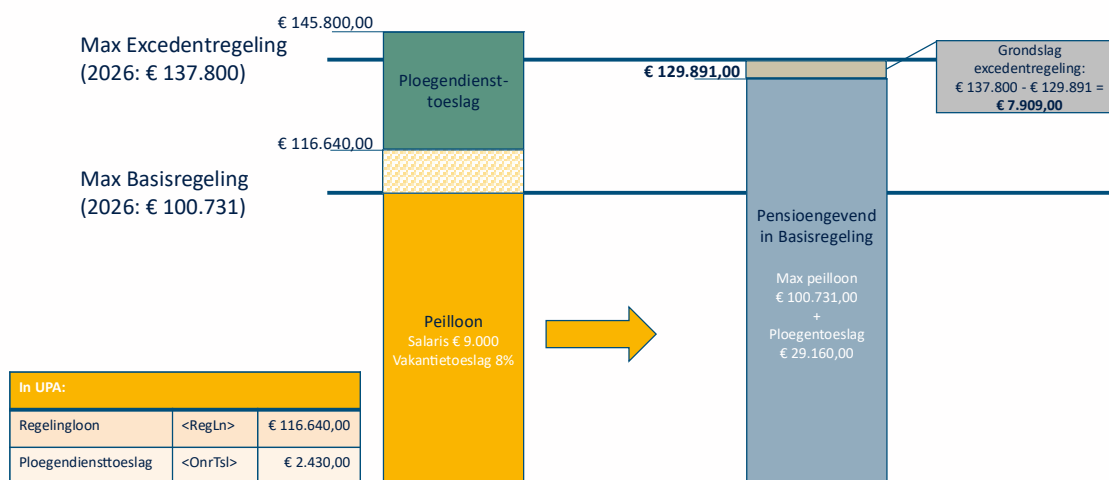
## Peilloon boven maximum basisregeling + Ploegendiensttoeslag 25% = boven fiscaal maximum



### 5.3.2 Ploegendiensttoeslag en excedentregeling

Het gemaximeerde peilloon en de ploegendiensttoeslag kunnen samen boven de salarissgrens uitkomen. Als de werkgever een excedentregeling heeft afgesloten dan gaat het deel van totale pensioengevend salaris dat boven de salarissgrens uitkomt in mindering van de grondslag voor de excedentregeling.

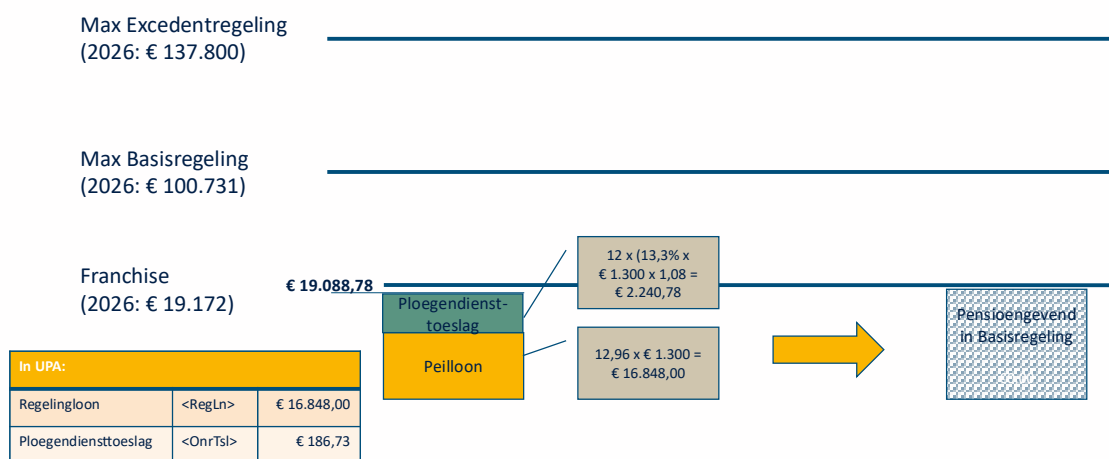
### Voorbeeld Excedentregeling



### 5.3.3 Peilloon en ploegdiensttoeslag onder de franchise

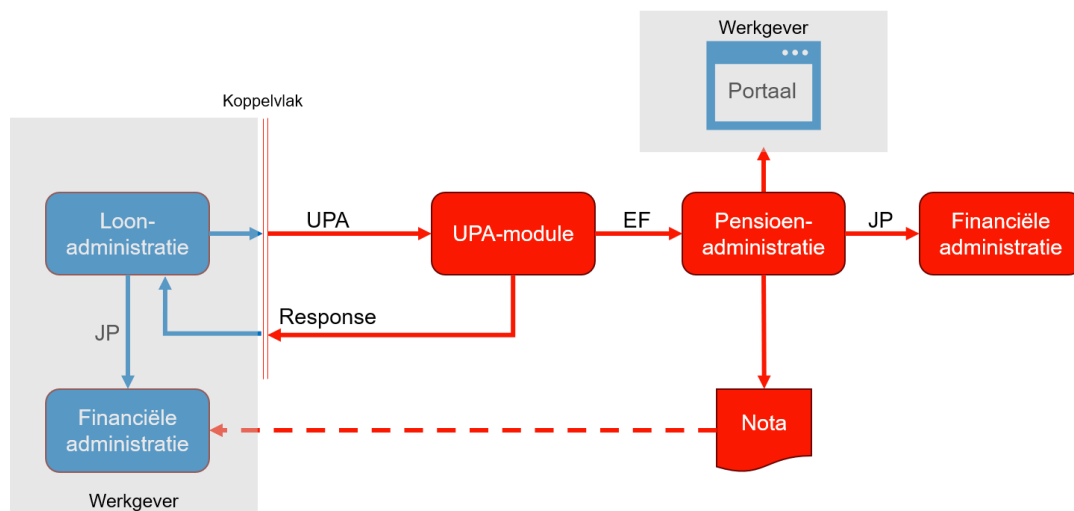
Het peilloon en de ploegdiensttoeslag kunnen samen onder de franchise uitkomen. In dat geval is de pensioengrondslag €0,00.

### Voorbeeld Peilloon en Ploegdiensttoeslag onder franchise



## 6 Van aangifte naar premienota

### 6.1 Overzicht van de verschillende stappen



#### Toelichting:

- Werkgever stuurt periodiek (maandelijks of per 4-weken) vanuit de Loonadministratie een Uniforme Pensioenaangifte (UPA);
- Vanuit de salarissoftware wordt de UPA ingestuurd via het koppelvlak;
- Het koppelvlak controleert de geldigheid van het inzendaccount en de machtiging van de inzender;
- In de UPA module wordt de structuur van de UPA gecontroleerd en worden verbandcontroles uitgevoerd;
- Resultaten van de controles worden teruggekoppeld aan de werkgever via het koppelvlak;
- De werkgever kan de resultaten inzien in de salarissoftware en/of via het werkgeversportaal;
- Geldige dienstverbandgegevens worden aangeboden aan de pensioenadministratie (in het formaat Employee File (EF));
- De pensioenadministratie leidt mutaties af en verwerkt deze in de administratie;
- Maandelijks worden premienota's gemaakt op basis van de actuele stand van de pensioenadministratie;
- De premienota wordt verwerkt in de debiteurenadministratie;
- De werkgever heeft via het werkgeversportaal overzicht van o.a. de actuele werknemer-gegevens en premienota's.

### 6.2 Gebruik UPA

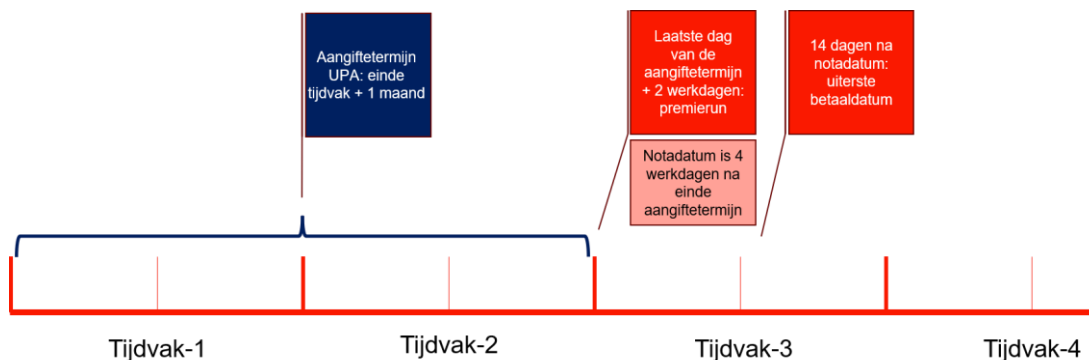
#### 6.2.1 Aanleveren van gegevens

In het overzicht PME UPA Gegevensaanlevering SPR zijn de beschrijvingen van de UPA-berichten opgenomen.

### 6.2.2 Controleren van gegevens

Na het aanleveren van UPA worden de gegevens syntactisch en semantisch gecontroleerd. Als de aangeleverde gegevens niet voldoen aan deze controles wordt een response-bericht gestuurd. In bijlage **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden. Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.** is een overzicht van de verschillende foutcodes en betekenis opgenomen.

## 6.3 Premienota



#### Toelichting:

In het algemeen is de planning voor het maken van de premienota gebaseerd op de aangiftetermijn voor UPA. En die is afgeleid van de regels van de Belastingdienst voor het aanleveren van de loonaangifte: uiterlijk 1 maand na het einde van het tijdvak. Dit geldt zowel voor de maand als de 4-weken tijdvakken.

Na het einde van de aangiftetermijn worden volledigheidsc controles uitgevoerd en start op de 2<sup>e</sup> werkdag de premierun. Als er geen aangifte is ontvangen worden de laatst bekende gegevens gebruikt (prolongatie).

Afhankelijk van de voorkeur van de werkgever om de nota per post of digitaal te ontvangen worden premienota's verzonden. De notadatum is de 4<sup>e</sup> werkdag na het einde van de aangiftetermijn.

Uiterste betaaldatum is 14 dagen na de notadatum.

Jaarlijks worden de definitieve data van de aangiftetermijn en samenstellen van de premienota gepubliceerd.