



# LIFECYCLEDOCUMENT UPA

2021

**1 juli 2021**  
**Versie 1.2**

## **INHOUDSOPGAVE**

<b>1.</b>	<b>INLEIDING.....</b>	<b>4</b>
1.1	DOEL UPA .....	4
1.2	DOEL LIFECYCLEDOCUMENT UPA .....	4
1.3	DOELGROEP.....	4
<b>2.</b>	<b>UITWERKING SITUATIES DIENSTVERBAND .....</b>	<b>5</b>
2.1	PRIMO REGELING (FULLTIME JAARLOON) .....	5
2.2	ULTIMO REGELING.....	10

## VERSIEBEHEER

Versie	Datum	Omschrijving versie
1.0	5 oktober 2020	Initiële versie
1.1	10 november 2020	Toevoegen event Aanvullend geboorteverlof (WIEG)
1.2	1 juli 2021	Aanpassen event Aanvullend geboorteverlof (WIEG)

# 1. INLEIDING

## 1.1 Doel UPA

De UPA is de standaard voor het aanleveren van werknemer-, dienstverband- en pensioengegevens door werkgevers en administratiekantoren aan pensioenuitvoeringsorganisaties ten behoeve van het uitvoeren van pensioenregelingen en sociale regelingen.

De UPA is gebaseerd op de loonaangifte van de Belastingdienst, aangevuld met pensioenspecifieke gegevens-elementen. Met de aangegeven informatie kan de premie en de aanspraak juist worden vastgesteld. Van de in het loonaangiftebericht van de Belastingdienst al aanwezige gegevens-elementen is de definitie en het waardenbereik gelijk gehouden om compatibiliteit met de loonaangifte te behouden.

Door gebruik te gaan maken van de UPA bereikt de pensioensector een belangrijke mijlpaal in de verdere lastenverlichting voor pensioenuitvoerders, pensioenuitvoeringsorganisaties, werkgevers, administratiekantoren en SWO's.

De belangrijkste redenen om de UPA te gebruiken zijn:

- Minder overhead: Partijen in de keten hoeven niet individueel af te stemmen op welke wijze data elektronisch wordt aangeleverd, dit bespaart veel tijd.
- Minder fouten: Eenduidige vastlegging van gegevens voorkomt fouten rond definitie en interpretatie van gegevens.

## 1.2 Doel Lifecycledocument UPA

Dit lifecycledocument UPA bespreekt een aantal voorbeelden voor het afhandelen van specifieke situaties in de lifecycle van een deelname aan een pensioenregeling. De situaties laten zien hoe de UPA toegepast moet worden en dienen als basis voor de generieke testset. Dit document is een groeidocument. Het beschrijft niet alle bestaande omstandigheden. Naar behoefte groeit het document.

## 1.3 Doelgroep

Het document met events is primair bestemd voor consultants en ontwikkelaars werkzaam bij salarissoftwareontwikkelaars en pensioenuitvoeringsorganisaties.

## 2. UITWERKING SITUATIES DIENSTVERBAND

In de onderstaande uitwerking zijn de verschillende situaties in een dienstverband beschreven. Hierbij is onderscheid gemaakt naar gebruik van de UPA voor een primo-regeling en een ultimo-regeling.

### 2.1 Primo regeling (fulltime jaarloon)

Situatie	Gegevensgebruik in UPA
<p><b>Aanvang dienstverband zonder deelname</b>  <i>Werknemer voldoet niet aan de toetredingscriteria van een regeling of is vrijgesteld van deelname</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regelinggegevens zijn niet aanwezig als werknemer niet voldoet aan de toetredingscriteria van de regeling of is vrijgesteld van deelname;               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Individuele vrijstelling van deelname is onder voorwaarden mogelijk op basis van bestuursbesluit, bijvoorbeeld als al elders pensioen wordt opgebouwd;</li> <li>○ De PUO legt op basis van het bestuursbesluit in de pensioenadministratie vast dat sprake is van vrijstelling. Deze registratie verloopt niet via de UPA.</li> </ul> </li> <li>• NB: een ontheffing op basis van gemoedsbezwaren wordt in de UPA niet als vrijstelling van deelname behandeld. Deze situatie is elders in dit document uitgewerkt.</li> </ul>
<p><b>Aanvang deelname</b>  <i>Werknemer voldoet aan de toetredingscriteria van één of meerdere regelingen</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regelinggegevens zijn aanwezig als (en alleen als) werknemer voldoet aan de toetredingscriteria van de regeling;</li> <li>• Voor het eerste tijdvak waarin sprake is van deelname, is 'Datum aanvang regelinggegevens' (DatAanvRegGeg) gelijk aan de eerste datum waarop voldaan is aan de toetredingscriteria;</li> <li>• In de volgende tijdvakken is 'Datum aanvang regelinggegevens' (DatAanvRegGeg) gelijk aan de eerste datum van de periode waar de pensioenaangifte betrekking op heeft;</li> <li>• Het 'Regelingloon' (RegLn) is altijd het op peildatum geldende fulltime pensioengevend salaris volgens de regeling;</li> <li>• Deeltijdfactor wordt bepaald aan de hand van:               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ het 'Parttime percentage' (PtPerc) of</li> <li>○ de combinatie 'Normuren per week' (AantUNormWk) en 'Contracturen per week' (AantUCntrWk) of</li> <li>○ de combinatie 'Normuren per week' (AantUNormWk) en 'Aantal verloonde uren voor regeling' (AantVerIUPens)</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Wijziging deeltijdfactor</b>  <i>Werknemer gaat meer of minder uren werken</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wijziging van de deeltijdfactor (zie 'Aanvang deelname') kan op drie manieren worden doorgegeven:               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ De gegevensgroep 'Inkomstenperiode' komt meerdere keren voor, namelijk 1 keer met 'Datum aanvang inkomstenperiode' (DatAanv ) gelijk aan het begin van het tijdvak en 1 of meerdere keren met de datum waarop de wijziging van de deeltijdfactor ingaat;</li> <li>○ Er wordt een gemiddeld 'Parttime percentage' (PtPerc) voor het gehele tijdvak bepaald en in de gegevensgroep 'Inkomstenperiode' doorgegeven.</li> <li>○ Als voor de regeling de combinatie 'Normuren per week' (AantUNormWk) en 'Aantal verloonde uren voor regeling' (AantVerIUPens) de deeltijdfactor bepaalt, wordt 'Aantal verloonde uren voor regeling' (AantVerIUPens) doorgegeven.</li> </ul> </li> </ul>

Situatie	Gegevensgebruik in UPA
<p><b>Wijziging salaris</b>  <i>Werknemer ontvangt een ander voltijdsjaarsalaris</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>• Bij wijziging van het salaris wordt het regelingloon (RegLn) aangepast afhankelijk van wat er in het regelingenoverzicht staat.</li> </ul>
<p><b>Generatie-regeling</b>  <i>Werknemer maakt gebruik van regeling waarbij minder arbeid wordt verricht en het salaris niet evenredig daalt</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wanneer de werknemer gebruik maakt van een generatie-regeling, is het aantal uren dat daadwerkelijk gewerkt wordt afwijkend van het aantal uren waarover salaris wordt betaald.</li> <li>• Het 'Regelingloon' (RegLn) is ongewijzigd het fulltime pensioengevend salaris.</li> <li>• Afhankelijk van de inhoud van de generatie-regeling wordt de waarde bepaald van: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 'Aantal verloonde uren' (AantVerIU) (fiscaal, in werknemergegevens);</li> <li>○ 'Contracturen per week' (AantUCntrWk) of 'Parttime percentage' (PtPerc);</li> <li>○ 'Aantal verloonde uren voor regeling' (AantVerIUPens).</li> </ul> </li> </ul> <p>Voorbeeld: zie generieke testset en toelichting regelingenoverzicht.</p> <p>Werkt: 80%  Loon: 90%  Pensioenopbouw (voor rekening werkgever) 100%</p> <p>Regelingloon (RegLn) wordt niet gewijzigd (is 100%)  Contracturen per week (AantUCntrWk) of 'Parttime percentage' (PtPerc) wordt 80% of 90%  Aantal verloonde uren pensioen (AantVerIUPens) 100%</p>
<p><b>Ziekte</b>  <i>Werknemer is vanwege ziekte niet in staat arbeid te verrichten.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bij een <u>kortstondig</u> ziekteverzuim ('een tot enkele dagen') van een werknemer met een vast loon, is er in principe (altijd conform geldende cao!) geen wijziging van de Regelinggegevens;</li> <li>• Bij <u>langdurig</u> ziekteverzuim kan het Regelingloon worden gewijzigd. In de pensioenregeling wordt bepaald waarop in deze gevallen de pensioenpremie en -opbouw is gebaseerd: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <u>Op het betaalde loon.</u>  Voor de werknemer met een vast loon waarbij de werkgever het loon wijzigt, naar bijvoorbeeld 70% in het tweede ziektejaar, wordt het 'Regelingloon' (RegLn) eveneens verlaagd. 'Aantal verloonde uren voor regeling' (AantVerIUPens), 'Contracturen per week' (AantUCntrWk) of 'Parttime percentage' (PtPerc) wijzigen niet en blijven conform de arbeidsovereenkomst;</li> <li>○ <u>Op het overeengekomen loon.</u>  Voor de werknemer met een vast loon waarbij de werkgever het loon wijzigt, bijvoorbeeld 70% in het tweede ziektejaar, wordt het 'Regelingloon' (RegLn) <u>niet</u> verlaagd. 'Aantal verloonde uren voor regeling' (AantVerIUPens), 'Contracturen per week' (AantUCntrWk) of 'Parttime percentage' (PtPerc) wijzigen niet en blijven conform de arbeidsovereenkomst;</li> <li>○ <u>Op het betaalde loon, waarbij de pensioenopbouw kan worden aangevuld door de werknemer door middel van vrijwillige voortzetting:</u> de werknemer betaalt de hiervoor verschuldigde pensioenpremie.  <i>Verwerking van deze aanvullende pensioenpremie en -</i></li> </ul> </li> </ul>

Situatie	Gegevensgebruik in UPA
	<p><i>opbouw van de vrijwillige voortzetting vindt plaats buiten de verwerking van de UPA;</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <u>Op het betaalde loon, waarbij de pensioenopbouw kan worden aangevuld door het pensioenfonds – valt buiten de UPA</u></li> <li>• Als er vanwege het ziekteverzuim minder dan 100% van het gebruikelijke vaste loon wordt betaald, dan is de reden van de verlaging herkenbaar aan 'Code Incidentele Inkomstenvermindering' (CdInclnkVerm) met de waarde 'Z'.</li> <li>• Als een wijziging, bijvoorbeeld gedeeltelijk herstel, ingaat op een andere datum dan 'Datum aanvang regelinggegevens' (DatAanvRegGeg), dan <ul style="list-style-type: none"> <li>○ wordt het 'Regelingloon' (RegLn) tijdsevenredig over het tijdvak berekend of</li> <li>○ wordt een extra gegevensgroep 'Regelinggegevens' aangeleverd met 'Datum aanvang regelinggegevens' (DatAanvRegGeg) gelijk aan de datum waarop de wijziging ingaat.</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Herstel</b> <i>Werknemer hersteld volledig van ziekte.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bij volledig herstel van de werknemer na een periode van <u>langdurig</u> ziekteverzuim maar vóór aanvang van arbeidsongeschiktheid (WIA), wordt op de normale wijze de gegevensgroep 'Regelinggegevens' aangeleverd.</li> <li>• Als het volledig herstel ingaat op een andere datum dan de 'Datum aanvang regelinggegevens' (DatAanvRegGeg) dan <ul style="list-style-type: none"> <li>○ wordt het 'Regelingloon' (RegLn) tijdsevenredig over het tijdvak berekend of</li> <li>○ wordt een extra gegevensgroep 'Regelinggegevens' aangeleverd met 'Datum aanvang regelinggegevens' (DatAanvRegGeg) gelijk aan de datum waarop het herstel ingaat.</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Arbeidsongeschiktheid (Gedeeltelijk)</b> <i>Werknemer is gedeeltelijk arbeidsongeschikt verklaard.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Voor de actieve inkomstenverhouding wordt op normale wijze de gegevensgroep 'Regelinggegevens' aangeleverd. 'Regelingloon' (RegLn), 'Verloonde uren voor regeling' (AantVerlUPens), 'Contracturen per week' (AantUCntrWk) en 'Parttime percentage' (PtPerc) zijn conform de arbeidsovereenkomst die geldt voor het deel dat de werknemer werkzaam is;</li> <li>• Als de werknemer niet meer in de eigen functie blijft, kan er sprake zijn van een nieuwe inkomstenverhouding met deelname aan de regeling;</li> </ul> <p>N.B. Betaling van de uitkering en eventuele aanvulling op de uitkering zoals door de werkgever betaald, horen niet tot het regelingloon. Dit kunnen in de loonadministratie verschillende IKV's zijn. Voor deze IKV's wordt de gegevensgroep 'Regelinggegevens' niet gevuld.</p> <p>Aanvulling op de pensioenopbouw, bijvoorbeeld premie-vrije pensioenopbouw voor het deel dat de werknemer arbeidsongeschikt is, wordt eventueel door het fonds verzorgd, op basis van aanvullende gegevens die via UVW worden verkregen. In de UPA worden hiervoor geen mutaties of gegevens doorgegeven.</p>

Situatie	Gegevensgebruik in UPA
<p><b>Arbeidsongeschiktheid (Volledig)</b>  <i>Werknemer is volledig arbeidsongeschikt verklaard.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>De normale situatie is dat de inkomstenverhouding met de werknemer wordt beëindigd. 'Datum einde inkomstenverhouding' (DatEind) wordt aangeleverd en 'Code reden einde inkomstenverhouding' (RdnEind) '2' (Arbeidsongeschikt).</li> <li>Als de inkomstenverhouding met de werknemer <u>niet</u> wordt beëindigd, dan blijft het 'Regelingloon' (RegLn) ongewijzigd en worden 'Verloonde uren voor regeling' (AantVerlUPens), 'Contracturen per week' (AantUCntrWk) en 'Parttime percentage' (PtPerc) 0.  Dit geldt zowel in de situatie dat de inkomstenverhouding blijft bestaan maar de deelnemer "niet actieve inkomstenverhouding" wordt, als in de situatie dat een nieuwe "niet actieve inkomstenverhouding" inkomstenverhouding wordt opgevoerd, terwijl de oorspronkelijke wordt beëindigd. (nieuwe IKV met uren e.a. 0)</li> </ul>
<p><b>Gemoedsbezwaren</b>  <i>Werknemer heeft gemoedsbezwaren t.a.v. pensioendeelname en beschikt over ontheffing van het SVB</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hoewel in juridische zin geen sprake van deelname aan de pensioenregeling is, wordt de werknemer als normale deelnemer aangeleverd. Hiermee is geborgd dat de normale premie wordt gefactureerd.</li> <li>De PUO zorgt dat de betaalde premie ten goede komt van een spaarregeling in plaats van aan de pensioenregeling. De PUO doet dit op basis van eigen registratie dat sprake is van gemoedsbezwaren. Deze registratie verloopt niet via de UPA.</li> </ul>
<p><b>Verlof</b>  <i>Werknemer maakt gebruik van verlof dat invloed heeft op de pensioenpremie en/of pensioenopbouw.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Het verlof heeft geen invloed op de 'Contracturen per week' (AantUCntrWk) en 'Parttime percentage' (PtPerc);</li> <li>Voor de werknemer met een vast loon, d.w.z. een afgesproken periode loon [fulltime of parttime] dat onafhankelijk is van het daadwerkelijk aantal gewerkte uren, wordt het aantal 'Verloonde uren voor regeling' (AantVerlUPens) verminderd met het aantal uren verlof; <ul style="list-style-type: none"> <li>Als er sprake is van volledig onbetaald verlof is 'Verloonde uren voor regeling' (AantVerlUPens) gelijk aan 0;</li> </ul> </li> <li>In de gegevensgroep 'Verlof' worden 'Code soort verlof' (CdSrtVerl) en 'Uren verlof' (UrenVerl) of 'Percentage verlof' (PercVerl) aangeleverd.  <i>Let op: 'Percentage verlof' (PercVerl) is ten opzichte van overeengekomen aantal contracturen. Voorbeeld: Normuren is 40, Contracturen is 32 (80%) – per week. Werknemer heeft 8 uur verlof: 'Uren verlof' (UrenVerl) is 8 per week, 'Percentage verlof' (PercVerl) is 25% (8/32 * 100%). 'Uren verlof' (UrenVerl) is het totaal voor het gehele tijdvak, dus niet per week!</i></li> <li>Het is herkenbaar dat er sprake is van een inkomstenvermindering ten gevolge van het verlof middels de 'Code incidentele inkomstvermindering' (CdInclnkVerm) met de waarde '0';</li> <li>In het geval dat er ongewijzigde voortzetting van de pensioenopbouw ('doorbouw') plaatsvindt bij onbetaald verlof en de premie hiervoor ten laste komt van het fonds dan wordt dit deel van de premie berekend op basis van het opgegeven aantal uren verlof.</li> </ul>
<p><b>Aanvullend geboorteverlof (WIEG)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>De pensioenopbouw vanuit de arbeidsverhouding wordt via reguliere inkomstenverhouding doorgegeven: 'Code soort inkomstenverhouding / inkomenscode' (SrtIV) = 15 (Loon of salaris niet onder te brengen onder 11, 13 of 17);</li> </ul>



Situatie	Gegevensgebruik in UPA
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 'Code incidentele inkomstenvermindering' (CdInkVerm) = K (Kindverlof);</li> <li>• Het verlof heeft geen invloed op de 'Contracturen per week' (AantUCntrWk) en 'Parttimepercentage' (PtPerc);</li> <li>• Inhoud van regelingloon en aantal verloonde uren voor regeling worden per pensioenregeling vastgesteld;</li> <li>• De uitkerings-inkomstenverhouding bevat geen regelinggegevens, conform controle [p0112];</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>• Gevensgroep verlof wordt gevuld.</li> <li>• 'Code soort verlof' (CdSrtVerl) bevat codewaarde 'AGV' (Aanvullend geboorteverlof)</li> </ul>
<p><b>Overlijden</b> <i>Werknemer is overleden.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De inkomstenverhouding met de werknemer wordt beëindigd. 'Datum einde inkomstenverhouding' (DatEind) is gelijk aan de datum van overlijden en 'Code reden einde inkomstenverhouding' (RdnEind) is '1' (Overlijden);</li> <li>• De 'Datum einde regelinggegevens' (DatEindRegGeg) is gelijk aan de datum van overlijden.</li> </ul>
<p><b>Einde deelname</b> <i>Werknemer voldoet niet meer aan criteria voor deelname of is bijv. gestopt met vrijwillige deelname aan een regeling.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De inkomstenverhouding kan worden voortgezet, met minder of geen regelingkenmerken (w.o. expats en aspiranten)</li> <li>• De 'Datum einde regelinggegevens' (DatEindRegGeg) bevat de laatste datum<sup>1</sup> waarop de werknemer aan de toetredingscriteria voor de regeling voldoet.</li> <li>• Als de <b>werkgever</b> niet meer voldoet aan de criteria (andere aard activiteiten, dispensatie) wordt voor iedere inkomstenverhouding de deelname beëindigd (de regelingen worden beëindigd maar de werknemer gaat niet uit dienst).</li> </ul>
<p><b>Einde dienstverband</b> De inkomsten-verhouding tussen de werknemer en de werkgever is beëindigd.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De inkomstenverhouding wordt beëindigd en 'Code reden einde inkomstenverhouding' (RdEind) geeft aan om welke reden;</li> <li>• 'Datum einde regelinggegevens' (DatEindRegGeg) van iedere regeling is gelijk aan de datum einde inkomstenverhouding.</li> </ul>
<p><b>Nabetaling</b> <i>Werknemer voldoet nu niet meer aan de criteria voor deelname maar ontvangt nog voor pensioenopbouw relevante loonbetaling over de periode dat hij nog wel voldeed aan deze criteria</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In het geval van een primo-regeling is een nabetaling relevant als het variabel inkomen betreft (onregelmatigheidstoeslag of provisie) of indien het aantal verloonde uren van belang is.</li> <li>• Het is herkenbaar dat er sprake is van een nabetaling indien de Datum aanvang regelinggegevens groter is dan de Datum einde inkomstenverhouding (DatEind);</li> <li>• De 'Datum aanvang regelinggegevens' (DatAanvRegGeg) is gelijk aan 'Datum aanvang tijdvak (DatAanvTv), de eerste datum van de periode waar de pensioenaangifte betrekking op heeft;</li> <li>• De 'Datum einde regelinggegevens' (DatEindRegGeg) is gelijk aan datum einde tijdvak (DatEindTv)</li> </ul>

<sup>1</sup> Alle datums in de UPA zijn inclusief de laatste dag (t/m)

## 2.2 Ultimo regeling

Het verschil ten opzichte van een **primo-regeling** komt tot uitdrukking in de definitie van het Regelingloon:

- Het Regelingloon van een **ultimo regeling** is het voor het tijdvak geldende pensioengevend salaris volgens de regeling. Dit kan zijn:
  - Fulltime pensioengevend jaarsalaris, tijdsevenredig voor het gehele tijdvak;
  - Parttime pensioengevend jaarsalaris, tijdsevenredig voor het gehele tijdvak;
  - Parttime pensioengevend salaris van het tijdvak, tijdsevenredig voor de deelname in het tijdvak;
  - Cumulatief parttime pensioengevend salaris over de gehele deelname in het lopende jaar.
- Andere varianten zijn niet gewenst.

Hieruit volgt tevens dat een nabetaling van relevante loonbetaling in het geval van een ultimo-regeling ook altijd van belang is.

De beschrijving van de situaties en het gegevensgebruik in UPA is verder gelijklopend.

Gebruik van de situaties in het dienstverband wordt beschreven in de generieke testset.