

Capgemini Pension Solutions & Pensioenfonds Detailhandel

Handleiding aanlevering UPA-gegevens voor de SWO's

Maart 2026 v1.1

1 Inleiding.....	3
2 Andere documentatie.....	3
3 Aansluiting op UPA.....	4
URL's Webservice	4
URL's FTP	4
Testomgeving	4
Username/password	4
Whitelisting IP-adressen	4
4 Deelname	5
Pensioenregeling	5
Verplichte deelname geldt niet voor:	5
Regelingkenmerk Pensioenregeling	5
Sociaal fonds.....	5
1e dag van de maand waarin de leeftijd van 67 jaar wordt bereikt.....	5
1e dag van de maand waarin de AOW-leeftijd wordt bereikt:	5
Op 1 januari van het jaar volgend op het jaar waarin de AOW- leeftijd is bereikt:	6
Aanvullende pensioenregeling	6
Regelingkenmerk aanvullende pensioenregeling	6
5 Regelinggegevens	6
Pensioenregeling (basisregeling)	7
Aantal uren dat meetelt voor de regeling	7
Aantal normuren	7
Premiegrondslag/premie voor regeling	8
Sociaal Fonds.....	8
Aanvullende pensioenregeling	9
6 Bijzondere situaties.....	10
Toetredingsleeftijd	10
Directeur-grotaandeelhouder	10
Doorwerken na pensioenleeftijd	10
Oproepkrachten	10
Stagiaires	11
BBL.....	11
Generatiepact (werktijdvermindering oudere werknemers)	11
Verlof.....	11
Ziekte.....	13
Arbeidsongeschikt uit dienst	14

Vervroegde IVA	14
Overlijden	14
Regels rondom IKV-nummer	14
Herindiensttreding	14
Wijziging salarispakket	14
Wijzigingen in organisatie.....	16
Fusie	16
Overname	16
Staking onderneming.....	16
Geen personeel meer in dienst.....	16
Nabetaling	16
7 Contactgegevens Capgemini Pension Solutions	17

1 Inleiding

Dit is de “Handleiding aanlevering UPA-gegevens” van Capgemini Pension Solutions en Pensioenfonds Detailhandel voor Softwareontwikkelaars (SWO). Deze handleiding bevat instructies, die stap voor stap de aanlevering van de Uniforme Pensioen Aangifte (UPA) voor Pensioenfonds Detailhandel beschrijven.

De richtlijnen voor het aanleveren van gegevens zijn afkomstig uit de uitvoeringsovereenkomst en de UPA-specificaties van de Pensioenfederatie, waarbij SIVI in naam van de Pensioenfederatie als eigenaar van de UPA het beheer van de UPA uitvoert.

[\(Uniforme Pensioenaangifte \(UPA\) | SIVI\)](#)

2 Andere documentatie

Dit document bevat de beschrijving voor het gebruik van UPA voor Pensioenfonds Detailhandel. Meer informatie over de regeling van Pensioenfonds Detailhandel en de UPA staat op:

- [Pensioenreglement Pensioenfonds Detailhandel](#)
- [Foutmeldingen en uitleg](#)
- [Pensioenpremie en -opbouw](#)
- [Rekenvoorbeelden en premies](#)

Vragen met betrekking tot de aanlevering van UPA voor Pensioenfonds detailhandel stuurt u naar UPA@pensioenfondsdetailhandel.nl

3 Aansluiting op UPA

Om salarissoftwareontwikkelaars en aanleveraars te ondersteunen bij de ontwikkeling en implementatie van de UPA is een testomgeving beschikbaar. Het onderscheid tussen de verschillende omgevingen wordt gemaakt op basis van de URL van de Webservice of FTP-omgeving:

URL's Webservice

- De testomgeving is beschikbaar op:
<https://api-test.pensionforyou.nl/upa-accp>
- De productieomgeving is beschikbaar op:
<https://api.pensionforyou.nl/upa-prod>
- Voor de WSDL van de Webservice en overige algemene UPA-documenten zie:
<http://www.pensioenfederatie.nl/upa>

URL's FTP

- De testomgeving is beschikbaar op:
<http://upa-accp.westeurope.cloudapp.azure.com>
- De productieomgeving is beschikbaar op:
<ftp.pensionforyou.nl>

Testomgeving

Username/password

Voor de Webservice dient de UPA-sleutel (Webservice key) als het wachtwoord. Deze moet als header field in de request worden verstuurd.

- Deze UPA-sleutel kan worden aangemaakt via het werkgeversportaal van Pensioenfonds Detailhandel:
<https://pensioenfondsdetailhandel.nl>

Voor de FTP zijn een gebruikersnaam (FTP User ID) en wachtwoord (FTP password) per inzender noodzakelijk. Als FTP user ID wordt de Organization ID gebruikt. Deze gegevens zijn via het portaal beschikbaar.

Whitelisting IP-adressen

Om toegang te krijgen tot de FTP-server is het voor zowel productie als acceptatie noodzakelijk dat het IP-adres bij ons bekend is en opgenomen op de whitelist. Om een nieuw IP-adres te laten whitelisten stuurt u een e-mail naar UPA@pensioenfondsdetailhandel.nl. Vermeld hierin duidelijk:

- Uw gebruikersnaam
- Het volledige IP-adres (publiek)
- De omgeving waarvoor whitelisting wordt gevraagd (productie/test/beide)

4 Deelname

Pensioenregeling

Alle werknemers van werkgevers die aangesloten zijn bij Pensioenfonds Detailhandel dienen in de UPA-aanlevering te worden opgenomen. Voor iedere werknemer dient per inkomstenverhouding te worden aangegeven welke regeling van toepassing is door het juiste regelingkenmerk aan te leveren.

Deelname aan de pensioenregeling begint op de dag dat iemand werknemer wordt, maar niet eerder dan op de eerste dag van de maand waarin iemand 18 jaar wordt en niet later dan de laatste dag van de maand voorafgaand aan de maand waarin iemand 67 jaar wordt.

Verplichte deelname geldt niet voor:

- Stagiair
- Directeur-grotoaandeelhouder
- Jonger dan 18 jaar
- Vakantiewerkers bij werkgevers in de Drankindustrie

In bovenstaande gevallen wordt verwacht dat ze in de UPA meegegeven worden zonder regelingskenmerk.

Regelingkenmerk Pensioenregeling

- U0131-1017 - Ouderdomspensioen en Partnerpensioen; Verplichte pensioenregeling

Sociaal fonds

Is de werkgever aangesloten bij een van de sociale fondsen binnen de detailhandel? Dan moeten alle werknemers hiervoor in de aangifte zijn voorzien van de regeling van het sociale fonds. Deelname aan die regeling begint op de dag dat iemand werknemer wordt. De deelname en premiebetaling stopt afhankelijk van het sociale fonds op:

1e dag van de maand waarin de leeftijd van 67 jaar wordt bereikt

- S0010-1027 - Sociaal Fonds Doe-het-zelf
- S0018-1036 - Sociaal Fonds Vishandel

1e dag van de maand waarin de AOW-leeftijd wordt bereikt:

- S1000-1200 - Stichting Sociaal Fonds Retail Non Food
- S1000-1202 - Stichting Sociaal Fonds FKB Groothandel Textiel

Op 1 januari van het jaar volgend op het jaar waarin de AOW- leeftijd is bereikt:

- S0012-1029 - Sociaal Fonds Electrotechnische Detailhandel

Voor alle werknemers dient elke van toepassing zijnde regelingsgroep aangeleverd te worden. In de aangifte moet voor elke inkomensrelatie een gespecificeerd regelingkenmerk (RegKnmrk) in de regelinggegevens worden ingestuurd.

Voorbeeld: de werkgever is aangesloten bij het pensioenfonds en een Sociaal Fonds. Dan wordt bij een werknemer jonger dan de toetredingsleeftijd alleen het regelingskenmerk voor het Sociaal Fonds meegestuurd, maar bij een werknemer die de toetredingsleeftijd heeft bereikt wordt zowel het regelingskenmerk van de pensioenregeling als het Sociaal Fonds ingestuurd.

Aanvullende pensioenregeling

Indien een werkgever de aanvullende pensioenregeling heeft afgesloten, dan bouwen de werknemers ook pensioen op over het salaris boven het maximum loon. In dit geval verwachten wij in de aangifte voor alle werknemers dit regelingkenmerk in de UPA-aanlevering. Ook als het loon van de betreffende werknemers lager is dan het maximum loon. In dat geval wordt door ons gekeken in hoeverre er sprake is van opbouw boven het maximumloon en voor welke werknemers de aanvullende pensioenregeling van toepassing is.

Deelname aan de aanvullende pensioenregeling volgt de pensioenregeling en begint op de dag dat iemand werknemer wordt, maar niet eerder dan op de eerste dag van de maand waarin iemand 18 jaar wordt en niet later dan de 1^e dag van de maand waarin iemand 67 jaar wordt.

Regelingkenmerk aanvullende pensioenregeling

- 00131-1022 - Aanvullende pensioenregeling - excedentregeling

5 Regelinggegevens

Voor de berekening van de aanspraken en de premie zijn de volgende rubrieken van belang:

- Regelingloon:
- Aantal uren dat meetelt voor de regeling
- Aantal normuren
- Premiegrondslag/premie voor regeling

Pensioenregeling (basisregeling)

In het pensioenreglement staat welke looncomponenten meetellen voor het pensioengevend salaris. In de aangifte verwachten wij in de rubriek RegLn het Bruto SV-loon (Wfsv) over het betreffende tijdvak.

Pensioengevend loon: alle componenten in het loon in de zin van hoofdstuk 3 van de Wet financiering sociale verzekeringen of het uniform loonbegrip, met uitzondering van:

- a. uitkeringen en verstrekkingen ingevolge de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen of de Werkloosheidswet en hierop door de werkgever verstrekte aanvullingen;*
- b. uitkeringen en verstrekkingen ingevolge de Wet Arbeid en Zorg in verband met aanvullend geboorteverlof en betaald ouderschapsverlof en hierop door de werkgever verstrekte aanvullingen, tenzij in de cao anders is bepaald;*
- c. het genot van een door de werkgever ter beschikking gestelde auto en/of fiets;*
- d. het loon dat betrekking heeft op de periode vanaf de pensioendatum;*
- e. uitkeringen uit levensloop.*

Het loon dat meer heeft bedragen dan het maximum pensioengevend loon (het maximum premieloon (zie bijlage 1) als bedoeld in hoofdstuk 3 van de Wet financiering sociale verzekeringen op jaarbasis), blijft buiten aanmerking voor de toepassing van de verplichte pensioenregeling. Indien de dienstbetrekking een deel van een kalenderjaar betreft, dan wel de werknemer minder dan de volledige arbeidstijd werkzaam is, wordt het maximum premieloon naar evenredigheid toegepast.

Aantal uren dat meetelt voor de regeling

Het aantal uren dat aan de werknemer voor de inkomstenverhouding in het aangiftetijdvak is verloond geeft u op in de rubriek AantVerlUPens. Het betreft hier alleen de uren die meetellen voor de vaststelling van de pensioen- en/of premiegrondslag. Hieronder vallen ook uitbetaalde verlof- of vakantie-uren.

Aantal normuren

In de aangifte in de rubriek AantUNormWk geeft u het aantal normuren per week door, die worden bepaald door de CAO en/of aanvullende afspraken bij de werkgever (bijvoorbeeld 36, 38 of 40 uur). Op basis van deze gegevens kunnen wij het parttime percentage berekenen, wanneer deze niet gevuld is in de rubriek PtPerc.

Houd er rekening mee dat een verhoging van de normuren per week tijdens het hoogseizoen, zonder een aanpassing van het aantal uren dat meetelt voor de regelinguren, gevolgen zal hebben voor de pensioenopbouw.

Premiegrondslag/premie voor regeling

Op het salaris wordt de franchise in mindering gebracht, om de premiegrondslag te bepalen. De actuele en historische franchise vindt u hier:

<https://www.pensioenfondsdetailhandel.nl/werkgevers-premie>

De grondslag voor de premie cumulatief wordt bepaald op basis van het regelingloon dat is opgegeven tot en met het aangiftetijdvak. De premiegrondslag bepalen wij met behulp van de VCR-rekenmethodiek (voortschrijdend cumulatief rekenen). Zo corrigeren we voor een eventueel teveel of te weinig toegepaste franchise of maximum loon in de voorgaande periodes. Na aanlevering van een nieuwe periode berekenen wij een nieuwe cumulatieve premiegrondslag.

Onderstaand een voorbeeld van de berekening van premies. Waarbij door de uitbetaling van vakantiegeld in de maand Mei, het salaris boven het cumulatief maximum loon uitkomt:

	SV-loon	cumulatief SV-loon	cumulatief max-loon	cumulatieve franchise	cumulatieve grondslag	Grondslag-aanwas	Premie 24,75%
Jan	€ 4.200	€ 4.200	€ 4.975,50	€ 1.226,67	€ 2.973,33	€ 2.973,33	€ 735,90
Feb	€ 4.200	€ 8.400	€ 9.951,00	€ 2.453,33	€ 5.946,67	€ 2.973,34	€ 735,90
Mrt	€ 4.200	€ 12.600	€ 14.926,50	€ 3.680,00	€ 8.920,00	€ 2.973,33	€ 735,90
Apr	€ 4.200	€ 16.800	€ 19.902,00	€ 4.906,67	€ 11.893,33	€ 2.973,33	€ 735,90
Mei	€ 8.232	€ 25.032	€ 24.877,50	€ 6.133,33	€ 18.744,17	€ 6.850,84	€ 1.695,58
Jun	€ 4.200	€ 29.232	€ 29.853,00	€ 7.360,00	€ 21.872,00	€ 3.127,83	€ 774,14
Jul	€ 4.200	€ 33.432	€ 34.828,50	€ 8.586,67	€ 24.845,33	€ 2.973,33	€ 735,90
Aug	€ 4.200	€ 37.632	€ 39.804,00	€ 9.813,33	€ 27.818,67	€ 2.973,34	€ 735,90
Sep	€ 4.200	€ 41.832	€ 44.779,50	€ 11.040,00	€ 30.792,00	€ 2.973,33	€ 735,90
Okt	€ 4.200	€ 46.032	€ 49.755,00	€ 12.266,67	€ 33.765,33	€ 2.973,33	€ 735,90
Nov	€ 4.200	€ 50.232	€ 54.730,50	€ 13.493,33	€ 36.738,67	€ 2.973,34	€ 735,90
Dec	€ 4.200	€ 54.432	€ 59.706,00	€ 14.720,00	€ 39.712,00	€ 2.973,33	€ 735,90
						€ 39.712,00	€ 9.828,72

- Meer voorbeelden van premieberekeningen vindt u hier: [Rekenvoorbeelden 2026](#)

Sociaal Fonds

De premies van het sociaal fonds worden berekend op basis van het loon SV waarbij de premie maximaal over het max Loon SV wordt berekend. Daarom ontvangen wij in de aangifte graag voor alle werknemers het regelingkenmerk van het betreffende sociaal fonds in RegKnmrk en bruto SV Loon (Wfsv) in RegLn.

Meer informatie over de premiepercentages per fonds vindt u hier:

<https://socialefondsendetailhandel.nl>

Aanvullende pensioenregeling

Voor het vaststellen van de premies en aanspraken van de aanvullende pensioenregeling worden dezelfde gegevens gebruikt als bij de basisregeling. Dus ook hier verwachten wij in de aangifte het bruto SV loon (Wfsv) (tenzij een andere grondslag met het pensioenfonds is afgesproken) en de verloonde uren voor de regeling van alle werknemers. Ook als het Regelingloon van de betreffende werknemers lager is dan het maximum loon.

Meer informatie over het maximum premieloon, de franchise en het premiepercentage voor de aanvullende pensioenregeling vindt u hier: [Premieoverzicht-2026.pdf](#) ([pensioenfondsdetailhandel.nl](#)).

6 Bijzondere situaties

Toetredingsleeftijd

Vanaf de eerste dag van de maand waarin de werknemer de toetredingsleeftijd bereikt, verwachten wij de basisregeling in de aangifte. Wanneer u ook bent aangesloten bij één van de sociale fondsen, verwachten wij voor werknemers jonger dan de toetredingsleeftijd met het regelingkenmerk van het betreffende sociaal fonds.

Wanneer de werkgever in de aangifte een werknemer aanlevert die jonger is dan de toetredingsleeftijd, met het regelingkenmerk van de basisregeling, dan krijgt de werkgever een waarschuwing en worden de aangeleverde gegevens voor de basisregeling van deze werknemer niet verwerkt in onze administratie.

Directeur-grotaandeelhouder

Een directeur-grotaandeelhouder is in principe geen deelnemer aan de pensioenregeling, maar mag, mits juist aangeleverd, wél in de UPA-aanlevering worden opgenomen. Op basis van de Code soort inkomstenverhouding wordt het onderscheid gemaakt tussen DGA en reguliere werknemers die wél in de pensioenregeling worden opgenomen.

Doorwerken na pensioenleeftijd

Op de eerste dag van de maand waarin een werknemer 67 jaar wordt, is hij/ zij geen deelnemer meer aan de regeling van pensioenfonds Detailhandel. Het kan zijn dat de werknemer wel in dienst blijft, maar wij verwachten de basisregeling niet meer in de aangifte, omdat de pensioenopbouw stopt.

Deelname aan de basisregeling wordt beëindigd op de pensioendatum – 1 dag. Werkt de werknemer door? Dan verwachten wij een nieuw dienstverband, met een ander nummer inkomstenverhouding in de aangifte.

Oproepkrachten

Werknemers met een code invloed verzekeringsplicht = D of E, zijn oproepkrachten. Vaak hebben zij een nul-uren contract. In deze gevallen verwachten wij dat bij gegevenselement “Contracturen per week” de waarde “0” of het gegevenselement “Parttime percentage” gevuld wordt met “0”. Het gegevenselement “Normuren per week” moet gevuld worden zoals in de toelichting opgegeven. Dit zijn het aantal uren dat gebruikelijk is bij de werkgever bij een volledige werkweek (bijvoorbeeld 36 uur, 38 uur of 40 uur).

Wanneer een werknemer in een periode niet heeft gewerkt, dan moet ook aangifte worden gedaan. In de gegevensgroep Regelinggegevens moet het Regelingloon en de verloonde uren voor regeling met de waarde “0” worden gevuld.

Stagiaires

Werknemers met een code aard arbeidsverhouding = 7, zijn stagiaires. Een stagiair is geen deelnemer aan de regeling van pensioenfonds Detailhandel. Wij verwachten geen regelinggegevens in de aangifte voor deze werknemers. Eventuele gegevens die worden ingestuurd met een aangifte, worden door ons niet verwerkt.

BBL

Werknemers met code aard arbeidsverhouding = 83, doen een beroepspraktijkopleiding van de beroepsbegeleidende leerweg (BBL). Zij zijn wel deelnemer aan de regeling van pensioenfonds Detailhandel. Wij verwachten hen daarom in de aangifte met bijbehorende regelinggegevens.

Generatiepact (werktijdvermindering oudere werknemers)

Er zijn verschillende varianten op de werktijdvermindering. Het meest bekende voorbeeld zijn werknemers die 80% werken, 90% salaris krijgen en 100% pensioenopbouw hebben.

Wij verwachten in de aangifte voor de basisregeling altijd het Regelingloon en de verloonde uren voor pensioen en parttimepercentage dat gold vóórdát de generatieregeling in ging.

Voor het sociale fonds stuurt u het huidige Regelingloon en parttimepercentage. Het vaststellen van de premie voor het sociale fonds staat los van de pensioenopbouw.

Verlof

Aanvullend verlof bij zwangerschap, zwangerschapsverlof en andere soorten verlof (betaald/onbetaald).

Uitgangspunten onbetaald verlof in de pensioenregeling:

- Tijdens onbetaald verlof vindt geen opbouw plaats over het gederfd loon door verlof.
- Aanvulling van de werkgever tijdens onbetaald verlof is geen pensioengevend loon (ook al is dit loon SV).
- Uitkering vanuit de wet arbeid en zorg is geen pensioengevend loon. Uitzondering is wet gelijke behandeling man/vrouw m.b.t. zwangerschapsverlof.
- Pensioenopbouw over het gederfde loon tijdens het onbetaald verlof is volledig of gedeeltelijk mogelijk:
 - Wanneer dit in de CAO is geregeld
 - Regeling van de werkgever
 - Op verzoek van de deelnemer
- Voortzetting pensioen is altijd voor alle pensioenregelingen waarbij de werkgever is aangesloten.

Werkwijze bij voortzetting pensioenopbouw tijdens onbetaald verlof

Wanneer de deelnemer vrijwillig wil voortzetten gedurende de periode van onbetaald verlof wordt de premie in rekening gebracht bij de werkgever. De werkgever en deelnemer maken onderling afspraken hoe de premie wordt verrekend met de deelnemer.

Werkgever is verantwoordelijk om juiste regelingloon en uren voor opbouw en premie door te geven via UPA. Een aantal voorbeelden zijn nader uitgewerkt:

Voorbeeld bij werkgever zonder sociaal fonds regeling

Situatie voor verlof:

Loon SV: 3.000,-

Verloonde uren op basis van 100%: 164,6

Normuren: 38

De deelnemer neemt onbetaald verlof en gaat tijdelijk 80% werken maar wil zijn pensioen wel blijven opbouw op basis van 100%.

Tijdens de periode waarin pensioenopbouw plaatsvindt over het gedeerde loon wordt er een fictief pensioengevend loon bepaald voor het gedeerde loon. Dit is het brutoloon (contractueel overeengekomen loon). De reden van deze werkwijze is dat het fictieve SV loon over het gedeerde loon tijdens verlof niet bepaald kan worden. Daarom is ervoor gekozen om het brutoloon te gebruiken. De hoogte van het brutoloon wordt berekend door de softwareleverancier. Een berekeningswijze wordt niet vanuit het pensioenfonds gedefinieerd.

Tijdens verlof

Loon SV: 2.400

Pensioengevend loon over gedeerde loon tijdens verlof = brutoloon (bijv. 3.050)

Verloonde uren obv 80%: 131,7

Normuren: 38

Aan te leveren in UPA voor pensioenregeling (basisregeling/aanvullende regeling):

<AantUNormWk> = 38

<AantVerlUPens> = 164,6

<RegLn> = 3.050 (loon SV 2.400 plus brutoloon over het aanvullende deel)

<CdInkVerm> = verlofcode conform productbeschrijving UPA

Aanlevering indien de deelnemer zijn pensioen wil blijven opbouwen voor 80% en dus niet kiest voor vrijwillige voortzetting.

<AantUNormWk> = 38

<AantVerlUPens> = 131,7 (80% van 164,60)

<RegLn> = 2.400 (alleen loon SV 2.400)

<CdInkVerm> = verlofcode conform productbeschrijving UPA

Voorbeeld bij werkgever met sociaal fonds regeling en pensioenfondsregeling

Situatie voor verlof:

Loon SV: 3.000,-

Verloonde uren op basis van 100%: 164,6

Normuren: 38

De deelnemer neemt onbetaald verlof en gaat tijdelijk 80% werken maar wil zijn pensioen wel blijven opbouw op basis van 100%.

Tijdens verlof

Loon SV: 2.400

Verloonde uren obv 80%: 131,7

Normuren: 38

Vrijwillige voortzetting heeft geen gevolgen voor Sociaal fonds aanlevering.

Aan te leveren in UPA voor pensioenregeling (basisregeling/aanvullende regeling:

<AantUNormWk> = 38

<AantVerlUPens> = 164,6

<RegLn> = 3.050 (loon SV 2.400 plus brutoloon over het aanvullende deel)

<CdInkVerm> = vullen met verlofcode conform productbeschrijving UPA

Aan te leveren in UPA voor sociaal fonds regeling

<AantUNormWk> = 38

<AantVerlUPens> = 131,7 (80% van 164,6)

<RegLn> = 2.400

Ziekte

Is een werknemer ziek? Dan mag in de detailhandel maximaal 4 wachtdagen per kalenderjaar worden ingehouden. Als een wachtdag wordt ingehouden, is de werkgever over een ziekte dag geen loon verschuldigd. Ziektegevallen die elkaar binnen 4 weken opvolgen, worden gezien als 1 ziektegeval. Hier mag dus dan ook maar één wachtdag worden in gehouden.

Over deze wachtdagen wordt geen pensioen opgebouwd. Wij verwachten dan een aangepast Reglingloon en verloonde uren voor regeling in de aangifte.

Volgens veel detailhandel-cao's moet de werkgever het eerste halfjaar 100% van het loon doorbetalen en het tweede halfjaar 90%. Heeft uw bedrijf geen cao, dan moet volgens de wet minimaal 70% van het loon betaald worden. In het eerste jaar mag dit niet onder het minimumloon komen.

In de UPA-aanlevering verwachten wij in bovenstaande situatie het SV-loon zoals daadwerkelijk uitbetaald, en de aangeleverde uren zoals die golden voor ingang ziekte

Arbeidsongeschikt uit dienst

Als er sprake is van recht op premievrije pensioenopbouw in verband met arbeidsongeschiktheid, dan verzorgen wij als uitvoerder dit op basis van gegevens vanuit het UWV (SUAG).

Vervroegde IVA

Als er sprake is van een vervroegde IVA-uitkering dan bestaat er recht op premievrije voortzetting vanaf de datum ingang uitkering. De pensioenopbouw wordt voortgezet, zonder dat hiervoor premie voor ouderdomspensioen, partnerpensioen en wezenpensioen aan het pensioenfonds verschuldigd is.

In verband met de vervroegde IVA-uitkering dient u het volgende via de UPA aan te leveren:

- Code soort inkomstenverhouding: 15
- Code aard arbeidsverhouding: 1
- Code incidentele inkomstenvermindering: Z
- Regellinggegevens: RegelingLoon= €0,00 en Aantal verloonde uren pensioen: 0,00

Wanneer de deelnemer uit dienst treedt, dient u dit eveneens via de UPA door te geven.

Overlijden

Indien een werknemer overlijdt en nog in dienst is, dan vult u de datum overlijden in de aangifte. De datum einde inkomstenverhouding wordt ook gevuld met de datum overlijden. Een werknemer mag niet na datum overlijden in dienst zijn.

Regels rondom IKV-nummer

Voorgescreven vanuit de Belastingdienst en het UWV, heeft elk dienstverband van een werknemer een nummer inkomstenverhouding. Dit zorgt voor een correcte administratie van werknemers per dienstverband (inkomstenverhouding). Als een dienstverband eindigt, stopt ook het nummer inkomstenverhouding.

Herindiensttreding

- Indien een ex-werknemer opnieuw in dienst treedt mag een eerder nummer inkomstenverhouding niet hergebruikt worden.

Wijziging salarispakket

- Wijzigt de werkgever van salarispakket dan moet het nummer inkomstenverhouding overgenomen worden uit het vorige salarispakket. Indien de nummers inkomstenverhouding wel wijzigen, dan vragen wij u contact met ons op te nemen, zodat we samen met u en de werkgever kunnen zorgen voor de waarborging van de unieke identificatie van het dienstverband.

Wijzigingen in organisatie

Fusie

Wijzigt de organisatie van de werkgever in verband met een fusie? Dan ontstaat er een nieuwe organisatie met een eigen rechtsvorm en loonheffingnummer.

Wij verwachten dat via de aangifte alle werknemers bij de oude organisatie uit dienst worden gemeld en opnieuw worden aangemeld onder het nieuwe loonheffingnummer.

Overname

Wijzigt de organisatie door een overname? En is de overnemende partij ook aangemeld bij pensioenfonds Detailhandel? Dan verwachten wij dat via de aangifte alle werknemers bij de oude organisatie uit dienst worden gemeld en opnieuw worden aangemeld bij de nieuwe organisatie.

Staking onderneming

Staakt de werkgever de onderneming en is er nog personeel in dienst? Dan moeten via de aangifte alle werknemer uit dienst gemeld worden, waarbij de datum uit dienst ligt voor of gelijk is aan de datum einde van de organisatie.

Geen personeel meer in dienst

Heeft de onderneming geen personeel (meer) in dienst? En zijn alle werknemers uit dienst gemeld? Dan verwachten wij in principe geen aanlevering meer zolang deze situatie op de onderneming van toepassing is. Wel verwachten we een aanlevering zodra deze situatie wijzigt en er weer sprake is van personeel werkzaam binnen de organisatie:

- Komt er binnen 6 maanden na de laatste uitdiensttreding weer personeel in dienst? Dan kan de aanlevering in principe direct hervat worden
- Heeft de periode zonder personeel langer dan 6 maanden geduurd? Dan moet uw account mogelijk weer geactiveerd worden. Neemt u in dat geval eerst contact op met de werkgeversdesk, zodat we dit voor u kunnen controleren.

Wordt de onderneming gestaakt? Dan ontvangen wij graag van de werkgever een verklaring dat het loonheffingnummer is ingetrokken. Ook dan verwachten wij geen aangifte meer.

Nabetaling

Indien een werknemer na het einde van de inkomstenverhouding nog nabetalings ontvangt, en deze zijn pensioengevend, dan dienen ook deze te worden doorgegeven.

Nabetaling van gewerkte pensioengevende uren en regelingloon worden aangeleverd in het aantal uren voor de regeling en het regelingloon bij de betreffende regelingkenmerken.

Uitbetaling van alleen niet-pensioengevende componenten worden aangeleverd zonder regelinggegevens.

7 Contactgegevens Capgemini Pension Solutions

Meer informatie kunt u vinden op onze website: <https://pensioenfondsdetailhandel.nl/upa>

Heeft u na het lezen van deze instructie nog vragen? Neem dan gerust contact met ons op via UPA@pensioenfondsdetailhandel.nl. Of bel ons op 020 – 244 54 00. Wij zijn bereikbaar van maandag tot en met vrijdag van 08.00 – 17.00 uur.