



A. Werking van de PPA

1. *Wat verandert er nu precies met de komst van de PPA?*

Met PPA wordt het inregelen van de koppeling tussen salaris- en pensioenadministratie eenvoudiger en goedkoper. Hierdoor kunnen meer werkgevers gebruik maken van een automatische koppeling via UPA.

2. *Kunt u inzichtelijk maken hoe het hele proces (van regeling tot gegevensuitwisseling) eruitziet en hoe PPA en UPA samenhangen?*

Het proces bestaat uit twee duidelijk te onderscheiden stappen: inrichting van de pensioenregeling via PPA en gegevensuitwisseling via UPA.

Inrichting via PPA (vooraf)

De werkgever kiest met hulp van de pensioenadviseur een pensioenregeling die past binnen de PPA-blauwdruk. De pensioenuitvoerder richt deze regeling in de eigen administratie in en stelt de benodigde regelinggegevens beschikbaar via het PPA-bericht.

De salarispakketleverancier gebruikt dit PPA-bericht om het salarispakket eenduidig in te richten volgens de afgesproken standaard.

Gegevensuitwisseling via UPA (operationeel)

Nadat het salarispakket is ingericht, start de reguliere gegevensuitwisseling via de UPA-standaard. Het salarispakket levert periodiek de UPA data set onder meer bestaande uit dienstverband- en salarisgegevens aan bij de pensioenuitvoerder, die deze zonder aanvullende interpretatie kan verwerken.

Samenhang PPA en UPA

- PPA zorgt voor een eenduidige inrichting van de regeling vooraf
- UPA zorgt voor gestandaardiseerde en betrouwbare gegevensuitwisseling daarna

3. *Kunnen we niet gewoon het regelingenoverzicht gebruiken, maar dan met de regelinggegevens van de verzekeraars?*

Ja. PPA bouwt voort op het bestaande regelingenoverzicht van UPA. Binnen de sector zijn afspraken gemaakt over de opzet en kenmerken van pensioenregelingen, zodat deze – binnen bepaalde grenzen – eenduidig en gestandaardiseerd kunnen worden toegepast voor PPA. Deze productafspraken zijn vastgelegd in de PPA-blauwdruk. Deze blauwdruk wordt vervolgens uitgewisseld in het format van het regelingenoverzicht. Hierdoor kunnen salarispakketleveranciers de regeling vooraf implementeren en is per werkgever alleen nog een beperkte set aanvullende gegevens nodig die de parameters in het regelingenoverzicht van UPA vervolmaken.

4. *Moet de werkgever de aanvullende regelinginformatie zelf invullen in het salarispakket?*

In de MVP-fase kan dit nog (deels) handmatig plaatsvinden. De werkgever of salarisverwerker voert de aanvullende gegevens in of laadt deze via een upload in het salarispakket. Op deze manier zijn de benodigde ICT-aanpassingen zeer beperkt, wat gewenst is gezien de Wtp-drukke.

In de volgende fase van automatisering wordt daarnaast aangeboden om deze gegevens rechtstreeks met de salarispakketleverancier te koppelen, waardoor handmatige invoer door de werkgever niet meer nodig is. Hiervoor willen wij het PPA-bericht via API's beschikbaar gaan stellen.

5. *Als SWO is het fijn om een voorbeeld te zien van hoe PPA in de praktijk zal werken, samen met UPA. Je zegt dat je inmiddels een 'papieren voorbeeld (?)' had uitgewerkt. Is het een idee om dit te publiceren? Een voorbeeld helpt vaak om gevoel te krijgen bij de praktische uitwerking.*

De formulieren en gebruikte data uit de papieren ketentest worden gepubliceerd om inzicht te geven in de praktische werking.

6. *Hoe om te gaan met onder andere loondagen, verlof, in- en uitdiensttreding, vakantiegeld, overwerk, extra periode, etc?*

Binnen PPA worden afspraken gemaakt over de wijze waarop salaris en loonelementen worden verwerkt, zodat deze eenduidig aansluiten op de gegevensuitwisseling via UPA.

De PPA-blauwdruk bevat hiervoor gestandaardiseerde definities en uitgangspunten, bijvoorbeeld voor de opbouw van het regelingloon en de omgang met verloonde uren en verlof. Daarbij wordt zoveel mogelijk aangesloten bij bestaande UPA-definities en werkwijzen.

Het uitgangspunt is dat salarispakketten de relevante loongegevens op een consistente manier aanleveren, zodat pensioenuitvoerders deze zonder aanvullende interpretatie kunnen verwerken. Eventuele verschillen of uitzonderingen worden expliciet uitgewerkt in de blauwdruk en ondersteund met rekenvoorbeelden.

7. *Kunnen ook inkomensverzekeringen, bijvoorbeeld WIA-verzekeringen, toegevoegd worden aan de PPA?*

Nee, niet in de MVP. We hebben dit wel genoteerd om te verkennen voor de doorontwikkeling van de MVP.

B. UPA-specifieke vragen

8. *Leveren we de UPA-berichten aan bij een centrale uitvoerder?*

De manier waarop UPA werkt verandert niet. PPA bouwt voort op de bestaande UPA-standaard, die zorgt voor de gegevensdefinities, validatieregels en mutatielogica. Er is geen intentie om een centraal UPA-koppelvlak te ontwikkelen.

9. *Wordt de UPA-terugkoppeling ook volledig ondersteund'?*

De manier waarop UPA werkt verandert niet. PPA bouwt voort op de bestaande UPA-standaard, die zorgt voor de gegevensdefinities, validatieregels en mutatielogica. Het UPA -responsebericht moet worden geïmplementeerd.

10. *Er worden ook kosten in rekening gebracht bij werkgevers/SWO's voor het versturen van de UPA-berichten. Deze kosten zijn mogelijk een drempel voor werkgevers om te kiezen voor de PPA?*

De huidige kostenstructuur van UPA blijft ongewijzigd. Tegelijkertijd is het doel van PPA juist om de totale kosten voor werkgevers te verlagen door standaardisatie en minder handmatige processen.

11. *Verschillen in interpretaties van looncodes en grondslagen tussen salarisssoftware en pensioenuitvoerders blijven een belangrijke bron van afwijkingen. Daarnaast is de kwaliteit en volledigheid van aangeleverde data cruciaal. Is daar ook aandacht voor?*

Ja, hier is nadrukkelijk aandacht voor. Juist verschillen in interpretatie van loongegevens en grondslagen zijn één van de belangrijkste redenen om PPA te ontwikkelen.

Met de PPA-blauwdruk worden definities en rekenregels vooraf gestandaardiseerd, zodat salarispakketten en pensioenuitvoerders dezelfde uitgangspunten hanteren. Daarnaast worden rekenvoorbeelden uitgewerkt om te toetsen of de berekeningen in het salarispakket aansluiten op de pensioenadministratie.

C. PPA: centrale hub

12. *Kunnen we als SWO de inrichtingsopdrachten van (PPA-berichten) als pdf/csv van de centrale hub halen?*

In eerste instantie starten we met een MVP zonder centrale hub, waarbij gegevens worden uitgewisseld via pdf/csv. In een latere fase wordt dit verder geautomatiseerd en wordt een centrale hub geïntroduceerd. Daarbij houden we rekening met de behoefte van een aantal SWO's om de informatie rechtstreeks te ontvangen; dit betrekken we bij de verdere uitwerking.

D. PPA: register

13. *Wat is er nodig als SWO om in het register te komen?*

Om als SWO in het PPA-register te worden opgenomen, moet het salarispakket voldoen aan de PPA-blauwdruk en de UPA-standaard en bereid zijn om deel te nemen aan de kwaliteitscontrole.

E. PPA: deelname

14. *Of we als SWO mee gaan doen is afhankelijk van de investering versus de mogelijke voordelen. De mogelijke voordelen zijn afhankelijk van hoeveel regelingen in de portefeuille straks voldoen aan de PPA-blauwdruk. Kunnen we dat inzicht vooraf al krijgen?*

Zowel voor verzekeraars en ppi's als voor de SWO's is het belangrijk om vast te stellen voor hoeveel werkgevers PPA toepasbaar is en of de investering uit kan. Daarom zal de vervolgstap zijn dat enkele grote verzekeraars en ppi's met een aanzienlijk marktaandeel individueel met SWO's in kaart brengen hoeveel werkgevers er zijn waarvoor PPA toepasbaar is. Op basis van marktaandeelanalyses kan dan worden vastgesteld wat de SWO's kunnen verwachten en kunnen zij een onderbouwde businesscase maken.

15. *Wanneer is de PPA-blauwdruk klaar?*

Een conceptversie van de PPA-blauwdruk is beschikbaar op de website: [Professionele Pensioenaangifte](#). Deze wordt de komende periode verder aangevuld met rekenvoorbeelden en rekensheets.

16. *Is de inbreng/kennis over de salarisadministratie voldoende geborgd in het ontwikkeltraject?*

Ja. In het ontwikkeltraject is actief samengewerkt met salarispakketleveranciers en zijn hun ervaringen en input meegenomen, onder andere via webinars, werksessies en de papieren ketentest. Daarnaast wordt deze betrokkenheid ook in de vervolgfase geborgd. De verdere uitwerking van de PPA-blauwdruk, inclusief definities en rekenregels, vindt plaats in nauwe afstemming met salarispakketleveranciers. Tevens worden de contractuele voorstellen eerst voorgelegd aan de diverse SWO organisaties. Hiermee wordt gewaarborgd dat de oplossing aansluit op de praktijk van de salarisadministratie.

17. *Wat zijn de concrete voordelen van PPA?*

PPA zorgt voor lagere implementatiekosten, minder handmatige handelingen en betere datakwaliteit door standaardisatie van pensioenregelingen en gegevensuitwisseling. Adviseurs hebben een test gedaan. Als alle SWO's meedoen, is de verwachting dat circa 80% van de contracten in onze branche via deze standaardwerkwijze kan verlopen.

18. *Wat zijn de voordelen van starten met de MVP-variant (voor SWO's)?*

Voor salarispakketleveranciers biedt de MVP-variant de mogelijkheid om gefaseerd aan te sluiten op PPA, zonder direct grote investeringen te hoeven doen in volledige automatisering of een centrale hub. Daarnaast maakt de PPA-blauwdruk het mogelijk om pensioenproducten van verzekeraars vooraf te uniformeren, waardoor salarispakketten deze eenmalig kunnen implementeren. Dit

vermindert de complexiteit en het onderhoud ten opzichte van maatwerkkoppelingen per uitvoerder.