

PPA-Blauwdruk pensioenregeling

Vastlegging van de Blauwdruk

Het doel van PPA is om de kosten voor het koppelen van de loonadministratie met de pensioenadministratie te verlagen. Een belangrijk onderdeel om dit te bereiken is door gebruik te maken van vooraf gespecificeerde pensioenregelingen. Hierdoor kunnen de SWO's een vaste blauwdruk (de PPA-Blauwdruk) implementeren, waarna ze met een zeer beperkte inspanning een (nieuwe) werkgever moeten koppelen.

Voor de vastlegging van de PPA-Blauwdruk maken we gebruik van het Regelingenoverzicht. Het Regelingenoverzicht is een digitale lijst of dataset waarin staat welke pensioenregelingen van toepassing zijn op een bepaalde werkgever. Dit overzicht wordt door de pensioenuitvoerder beschikbaar gesteld aan de SWO's voor de inrichting van het salarispakket. Zo weet de SWO welke regeling(en) van toepassing zijn en kan het, op basis daarvan, de juiste gegevens aanleveren voor de pensioenadministratie.

Voor de opzet van PPA maken we zoveel mogelijk gebruik van bestaande UPA-processen die al voorzien in afspraken over de uitwisseling tussen salarispakketten en pensioenuitvoerders.

Uitgangspunten voor de PPA-Blauwdruk

De Wet toekomst pensioenen (Wtp) verplicht dat alle pensioenregelingen uiterlijk per 1 januari 2028 worden aangepast. De PPA-blauwdruk sluit hierbij aan en bevat uitsluitend pensioenregelingen die binnen het Wtp-kader zijn toegestaan. Daarmee wordt gewaarborgd dat de gegevensuitwisseling tussen salarispakketten en pensioenuitvoerders toekomstbestendig en uniform verloopt.

Binnen de PPA-blauwdruk zijn twee varianten mogelijk:

1. Wtp-flatrateregeling
Een premieregeling met een vlak premiepercentage, onafhankelijk van de leeftijd. Werkgevers kunnen deze regeling combineren met een compensatieregeling voor bestaande medewerkers, ter compensatie van het wegvallen van de stijgende staffel. Deze variant is tijdelijk toegestaan en kan uiterlijk tot 1 januari 2028 worden toegepast. Eenmaal afgesloten compensatieregelingen mogen tot 1 januari 2037 blijven bestaan.
2. Regeling met eerbiedigende werking
Bestaande medewerkers behouden hun oude regeling (bijvoorbeeld een staffel met oplopende premie). Nieuwe medewerkers nemen deel in een Wtp-flatrateregeling. Deze variant is tijdelijk toegestaan en kan uiterlijk tot 1 januari 2028 worden afgesloten.

De PPA-blauwdruk ondersteunt dus geen andere, oude varianten van pensioenregelingen. Dit zorgt voor duidelijkheid, vereenvoudiging en een uniforme inrichting van gegevensstromen in de keten.

Uitwerking van de PPA-Blauwdruk in het Regelingenoverzicht

Het Regelingenoverzicht is bedoeld om pensioenregeling informatie te delen met SWO's voor de inrichting van het salarispakket. Voor de werkgever specifieke informatie, wordt na akkoord op de pensioenregeling aanvullende informatie gestuurd.

We hanteren een aantal uitgangspunten:

- Voor de basisregeling nemen we PP en Wzp in fase 1 niet mee als aparte regeling.
- Eerbiedigende werking kan uiterlijk tot 1 januari 2028 worden overeengekomen en geldt tot het einde van het dienstverband.

- Verloning is alleen per maand. Werkgevers met 4 weken verloning passen niet in de blauwdruk.
- De startdatum kan zowel op 1 januari als op de eerste dag van elke andere kalendermaand liggen.

Voor de regelingen gaan we uit van een Wtp-flatrateregeling met een eventuele compensatieregeling of een eerbiedigende werking regeling met een Wtp flatrateregeling voor nieuwe medewerkers.

De tabel geeft weer welke soorten pensioenregelingen binnen de PPA-blauwdruk kunnen worden onderscheiden. Elke regeling is gekoppeld aan een PUV-code en een identificatie per pensioenuitvoerder, zodat altijd eenduidig vaststaat welke regeling van toepassing is.

Regeling kenmerk <RegKnmrk>	Omschrijving regeling
PUV-code + Identificatie regeling per pensioenuitvoerder	WTP-regeling: Voor alle werknemers van 18 jaar en ouder en DGA's indien daarvoor gekozen, in dienst gekomen op of na de transitiedatum, met uitzondering van stagiaires en vakantiekrachten geldt de flatratepensioenregeling (brutoregeling) op basis van beschikbare premie: Ouderdomspensioen (beschikbare premie op basis van vlakke premie)
PUV-code + Identificatie regeling per pensioenuitvoerder	Eerbiedigende werking: Voor alle werknemers van 18 jaar en ouder en DGA's indien daarvoor gekozen, in dienst gekomen voor de transitiedatum, met uitzondering van stagiaires en vakantiekrachten geldt de leeftijdsafhankelijke staffel-pensioenregeling (brutoregeling) op basis van beschikbare premie: Ouderdomspensioen (beschikbare premie op basis van leeftijdsafhankelijke staffel)
PUV-code + Identificatie regeling per pensioenuitvoerder	Compensatieregeling: Voor alle werknemers van 18 jaar en ouder en DGA's indien daarvoor gekozen, in dienst gekomen voor de transitiedatum, met uitzondering van stagiaires en vakantiekrachten geldt de leeftijdsafhankelijke staffel-pensioenregeling (brutoregeling) op basis van beschikbare premie: Ouderdomspensioen (beschikbare premie op basis van leeftijdsafhankelijke staffel)
PUV-code + Identificatie regeling per pensioenuitvoerder	Flatrate in de toekomst: Voor alle werknemers van 18 jaar en ouder en DGA's indien daarvoor gekozen, vanaf de flatrate-ingangsdatum met uitzondering van stagiaires en vakantiekrachten geldt de flatratepensioenregeling (brutoregeling) op basis van beschikbare premie: Ouderdomspensioen (beschikbare premie op basis van vlakke premie)

Er bestaan Wtp-regelingen waarbij de overstap naar een flatrateregeling pas op een toekomstige datum plaatsvindt. De vraag is of dit in de PPA-blauwdruk moet worden vastgelegd als een aparte regeling. Voor de SWO's is dit niet noodzakelijk; zij verwerken geen ingangsdata van regelingen. Door in de blauwdruk uitsluitend twee regelingen te onderscheiden – een flatrateregeling en een staffelregeling – kunnen alle varianten worden afgedekt.

Bij elke regeling is er voor Opbouw 'Regelingloon' <RegLn> keuze uit 3 opties. Hierdoor ontstaan drie regeling varianten:

Regeling variant <RegVrnt>	Omschrijving regeling
01	(Het ongemaximeerde bruto (parttime-) maandsalaris van het betreffende tijdvak) * 12 gedeeld door 12.
02	(Het ongemaximeerde bruto (parttime-) maandsalaris plus vakantietoeslag van het betreffende tijdvak) * 12 gedeeld door 12.
03	(Het ongemaximeerde bruto (parttime-) maandsalaris plus vakantietoeslag plus dertiende maand van het betreffende tijdvak) * 12 gedeeld door 12.

Het Bedrag maximum regelingloon per jaar is altijd het maximale fiscale regelingloon.

Het bedrag 'franchise per jaar' sluit aan bij in de markt gangbare definities. Een veelgebruikt uitgangspunt is de AOW-franchise, bijvoorbeeld berekend op basis van 10/7 van de AOW voor gehuwden. Dit is eenvoudig toepasbaar en behoeft geen aanvullend jaarlijks beheer.

Voor elke regeling kan de franchise jaarlijks worden vastgesteld via één van vier opties:

1. Franchise gekoppeld aan AOW-gehuwd, berekend volgens de 100/70-methode.
2. Franchise gekoppeld aan AOW-gehuwd, berekend volgens de 100/75-methode.
3. Een door de werkgever gekozen vast franchisebedrag zonder indexatie (met als minimum de AOW-gehuwd franchise volgens de 100/75-methode).
4. Een door de werkgever gekozen franchisebedrag, jaarlijks geïndexeerd met het AOW-indexpercentage.

De PPA-Blauwdruk in het Regelingenoverzicht

Hieronder in de tabel de toelichting op alle velden van het **Regelingenoverzicht**.

Legenda: De oranje tekstkleur geeft aan dat het gaat om een parameter die per werkgever/pensioenregeling een andere waarde kan hebben.

Veldnaam	Blauwdruk	Toelichting vanuit de werkgroep
Fonds		Nodig voor identificatie
PUO		Nodig voor identificatie
Regeling kenmerk <RegKnmrk>		Puv-code + Identificatie regeling
Regeling variant <RegVrnt>	01 of 02 of 03	Nodig voor identificatie
Omschrijving regeling	WTP regeling: Voor alle werknemers van 18 jaar en ouder en DGA's indien daarvoor gekozen, in dienst gekomen op of na de transitiedatum, met uitzondering van stagiaires en vakantiekrachten geldt de flatrate-pensioenregeling (brutoregeling) op basis van beschikbare premie: - Ouderdomspensioen (beschikbare premie op basis van vlakke premie)	DGA's wel/niet meenemen is nu verwerkt door dit als aanvullende parameter aan te leveren.
Type deelname	Vrijwillig collectief (alle medewerkers)	
Collectief / nominatief	Nominatief	Nominatief betekent dat er voor elke medewerker een aparte regel volgt.
Versienummer	n.v.t	Versienummer is voorgeschreven door SIVI
Datum laatste wijziging	n.v.t	
Ingangsdatum geldigheid gegevens	1-1-2027	Datum start van de blauwdruk
Methode maximum regelingloon	n.v.t	Dit is voor de blauwdruk n.v.t.
Bedrag maximum regelingloon per periode	n.v.t	Dit is voor de blauwdruk n.v.t.
Bedrag maximum regelingloon per jaar	€ 137.800,00 (2025) Wettelijk maximum. Peildatum 01-01.	Het kernteam heeft gekozen voor het maximaal fiscaal loon.
Methode minimum premiegrondslag	n.v.t	Dit is voor de blauwdruk n.v.t.
Bedrag minimum premiegrondslag	n.v.t	Dit is voor de blauwdruk n.v.t.
Methode franchise	Jaarlijkse franchise op basis van 4 opties: - Franchise gekoppeld aan AOW-gehuwd, berekend volgens de 100/70-methode. óf	Het kernteam heeft gekozen voor een jaarlijkse franchise met 4 opties.

Veldnaam	Blauwdruk	Toelichting vanuit de werkgroep
	- Franchise gekoppeld aan AOW-gehuwd, berekend volgens de 100/75-methode. - óf - Een door de werkgever gekozen vast franchisebedrag zonder indexatie (met als minimum de AOW-gehuwd franchise volgens de 100/75-methode). - óf - Een door de werkgever gekozen franchisebedrag, jaarlijks geïndexeerd met het AOW-indexpercentage.	
Bedrag franchise per periode	n.v.t	Dit is voor de blauwdruk n.v.t.
Bedrag franchise per jaar	€ <18.475,00> (2025). Wordt jaarlijks aangepast per 01-01 aangepast.	Voorstel vanuit de werkgroep is om te kijken naar veel voorkomende franchise zoals: 10/7 AOW-gehuwd. Het kernteam heeft gekozen voor 4 opties.
Premie % totaal	staffel 'Per leeftijdsklasse Percentage $\times$ 100 $\rightarrow$ als geheel getal' óf flatrate percentage 'Percentage $\times$ 100 $\rightarrow$ als geheel getal' óf compensatie staffel 'Per leeftijdsklasse Percentage $\times$ 100 $\rightarrow$ als geheel getal'	Voor het gebruik van staffels stelt de werkgroep voor gebruik te maken van categorieën op basis van 5 jaar.
Premie % werkgeversdeel	100% van premiepercentage totaal	
Maximaal premie % werknemersdeel	Conform afspraak werkgever-werknemer.	Dit is een afspraak tussen werkgever en werknemer en gaat buiten verzekeraars om. Hierdoor is dit geen onderdeel van de blauwdruk. Indien nodig kunnen we dit in fase 2 verder onderzoeken.
Moment van toetreding	Op de eerste dag waarop de werknemer in dienst treedt en de 18-jarige leeftijd heeft bereikt of Op de eerste dag van de maand waarin de werknemer de 18-jarige leeftijd bereikt.	Deelnemer wordt opgenomen op de datum indienst als hij al 18-jaar of ouder is. Anders wordt hij opgenomen op de eerste dag van de maand waarin hij 18-jaar wordt. Uitgangspunt voor premie is per maand. Indien nodig kunnen we dit in fase 2 verder onderzoeken.
Moment einde opbouw/premiebetaling	De pensioen opbouw eindigt: - op de dag waarop het	De pensioenopbouw eindigt op de eerste van de maand waarin de

Veldnaam	Blauwdruk	Toelichting vanuit de werkgroep
	dienstverband eindigt; - op de eerste dag van de maand waarin de pensioenrichtleeftijd óf AOW-datum valt, dan wel als de deelnemer de pensioendatum uitstelt, de eerste van de maand waarin de uitgestelde pensioendatum valt; - op de dag waarop de deelnemer overlijdt;	deelnemer de pensioenrichtleeftijd of AOW-datum bereikt. De Werkgever kiest welke datum hij hiervoor hanteert.
Gebroken tijdvak / deeltijdfactor (parttimepercentage)	Decimale perioden is 12 (maand). Bij wijziging van het parttimepercentage (pt%) per de eerste dag van de periode geldt deze per direct. Bij wijziging van een pt% gedurende de maand dan wordt in de eerste maand een gemiddeld pt% voor die maand opgegeven en in de volgende maand het nieuwe pt%. Het pt% bedraagt maximaal 100%. Het pt% wordt bepaald als uren voor regeling / normuren * 100%. Voor bepalen van een gebroken periode wordt uitgegaan van kalenderdagen.	Gebroken tijdvak (maand): Voor bepalen van een gebroken periode wordt uitgegaan van kalenderdagen. In een vervolgversie van het regelingenoverzicht kan dit gegeven misschien een aparte kolom krijgen. Parttimepercentage: Voor het berekenen van een parttimepercentage wordt gebruik gemaakt van uren voor regeling / normuren * 100%.
Primo / Ultimo	Ultimo	Bij ultimo is wijziging regelingloon niet gekoppeld aan een peildatum oftewel bij een salarismwijziging gaat deze per de eerste van de maand in.
Opbouw 'Regelingloon' <RegLn>	(Het ongemaximeerde bruto (parttime-) maandsalaris van het betreffende tijdvak) * 12 gedeeld door 12. óf (Het ongemaximeerde bruto (parttime-) maandsalaris plus vakantietoelage van het betreffende tijdvak) * 12 gedeeld door 12. óf (Het ongemaximeerde bruto (parttime-) maandsalaris plus vakantietoelage plus dertiende maand van het betreffende tijdvak) * 12 gedeeld door 12.	Met het huidig gedefinieerde regelingloon tellen toeslagen niet mee voor de regeling. Variabel loon en loontoeslagen vallen buiten de regeling en scope van PPA.

Veldnaam	Blauwdruk	Toelichting vanuit de werkgroep
Opbouw 'Premiegrondslag' <PremieGrslg>	(Gemaximeerd fulltime regelingloon op jaarbasis minus jaar franchise)/12 * deeltijdpercentage	Dit is de formule voor de premiegrondslag.
Definitie 'Verloonde uren voor regeling' <AantVerlUPens>	Omdat het parttimepercentage wordt afgetopt op 100% heeft het geen zin om overuren mee te geven omdat deze boven de normuren worden aangeleverd. Door het loon uit overuren mee te nemen in het regelingloon wordt dit loon voor 100% meegenomen. Voor de verloonde uren voor regeling tellen de contracturen, meeruren en verlofuren voor zowel betaald als onbetaald verlof. Voor oproepkrachten gelden de verloonde uren. óf Voor de verloonde uren voor regeling tellen de contracturen, meeruren en verlofuren voor alleen betaald verlof en niet voor het onbetaald verlof. Voor oproepkrachten gelden de verloonde uren.	Voor onbetaald verlof zijn er in de PPA-blauwdruk twee keuzes voor het ouderdomspensioen: of 100% opbouw, of geen opbouw. De werkgever kiest één van beide opties. Over de pensioenopbouw tijdens het 2e jaar ziekte jaar is gekozen voor 100% opbouw, ook als het salaris daalt naar 70%.
Definitie 'Variabel inkomen - Onregelmatigheidstoeslag' <OnrTsl>	n.v.t.	Dit wordt niet ondersteund in de blauwdruk.
Definitie 'Variabel inkomen - Provisie' <Prov>	n.v.t.	Dit is voor de blauwdruk n.v.t.
Generatieregeling	n.v.t.	Dit nemen we niet mee in de eerste fase van de blauwdruk.