



Waarde Loonaangifteketen voor pensioenuitvoering

Utrecht, augustus 2020

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
Overzicht afbeeldingen en Tabellen	4
Samenvatting	5
1 Inleiding	9
1.1 Aanleiding	9
1.2 Organisatorische context	9
1.3 Opdrachtgever	10
1.4 Opdrachtnemer	10
1.5 De opdracht	11
1.6 Aanpak	11
1.7 Opzet	12
2 De Loonaangifteketen	12
2.1 Inleiding	12
2.2 Financiële slagader van Nederland	12
2.3 Loonaangiftegegevens en processen	12
2.4 Rollen werkgever, Belastingdiensten CBS	14
2.5 Controles op de Loonaangifteketen	16
2.6 Governance Loonaangifteketen	17
3 Loonaangifte en Pensioenuitvoering	18
3.1 Inleiding	18
3.2 Randvoorwaarden en wenselijkheden	19
3.3 Processen die door introductie van LAK geraakt worden	19
3.3.1 Deelnemermutaties	19
3.3.2 Premieberekening	21
3.3.3 Moment van premievaststelling	22
3.3.4 Bevoorschotting en navordering	22
3.3.5 Handhaving en controle	22
3.3.6 Identificatie van partijen	23
3.3.7 Sociale regelingen / Bedrijfstak eigen regelingen	23
3.4 Koppelen met Polisadministratie	24
3.5 Alternatieven voor gebruik Polisadministratie (koppelen via UWV op LAK)	26
3.5.1 Kopie loonaangiftegegevens	26
3.5.2 Gebruik UPA	26
3.5.3 Gebruik LPG	27
3.5.4 Gebruik Pensioenaangifte (PA) of MDV-PLO	27
3.5.5 Gebruik maatwerk	27
3.5.6 Hubs (CGI bijvoorbeeld)	27
3.5.7 Loonaangiftegegevens als referentiemateriaal	27
3.5.8 Gemeenschappelijke infrastructuur Shared service	27
3.6 Vergelijking van scenario's voor koppelen met Polisadministratie	28
3.7 Relevante marktontwikkelingen	30
3.7.1 Investico onderzoek	30
3.7.2 Kwaliteit pensioenadministraties	30
3.7.3 Druk vanuit de toezichthouder (consolidatie fondsen)	31
3.7.4 Nieuw pensioenstelsel	31
3.7.5 Tendens naar vereenvoudiging van regelingen	31

3.7.6	Corona-crisis.....	32
3.7.7	Veranderingen bij het UWV	33
4	Gegevens en Juridisch	33
4.1	Inleiding	33
4.2	LA-Gegevensset	33
4.3	Toe te voegen gegevens	34
4.3.1	Pensioengevend inkomen vast.....	35
4.3.2	Pensioengevend inkomen variabel	35
4.3.3	Regelingsmerk.....	35
4.3.4	Parttime percentage	36
4.3.5	Soort (onbetaald) verlof en Verlofpercentage (=> Soort verminderd loon, Percentage verminderd loon)	36
4.3.6	Ingehouden pensioenpremie	37
4.4	Juridische aspecten	37
4.4.1	Pensioenuitvoerders	37
4.4.2	Sociale fondsen	38
4.5	Regelingen aanpassen (richtlijnen)	38
4.5.1	Loonaangiftegegevens zijn “de waarheid”	39
4.5.2	Baseer de pensioenregeling op de (uitgebreide) Loonaangifte	39
4.5.3	Vaststellingen en berekeningen	39
4.5.4	Deelnemergroepen	40
5	Business Case	40
5.1	Inleiding	40
5.2	Aansluiting op Loonaangifteketen aantrekkelijk?.....	41
5.3	Algemene voordelen en mogelijke gevolgen	41
5.3.1	Algemene voordelen	42
5.3.2	Mogelijke gevolgen	43
5.4	Kwantitatieve voordelen.....	44
5.4.1	Memorie van toelichting op SUWI-besluit (2012-2013).....	44
5.4.2	Rapport Franke (2015)	45
5.4.3	Batenonderzoek PH&C (2015).....	46
5.4.4	Kosten fondsen ten opzichte van PH&C.....	49
5.4.5	Besparingspotentieel verplichte bedrijfstakpensioenfondsen	50
6	Conclusies en aanbevelingen	51
7	Bijlagen	55
7.1	Begrippen.....	55
7.2	Samenvatting mailwisseling (18 september 2019): Verzekeraars kunnen gebruik maken van de Polisadministratie 62	
7.3	Bijlage: Gegevensset	64
7.3.1	Gegevensset loonaangifte (Huidig)	64
7.3.2	Regeling gegevensuitvraag loonaangifte aangepast	67
7.4	Bijlage: Parttime percentage	71
7.5	Bijlage: Marktconcentratie	73
7.6	Bijlage: Controles Loonaangifte	75
7.7	Bijlage: Voortschrijdend cumulatief rekenen (VCR).....	77
7.8	Bijlage: Aanvraagproces loonaangiftegegevens bij UWV.....	79
7.8.1	Aanvragen account voor Mijn Gegevensdiensten.....	79

7.8.2	Aanvragen van een product	79
7.8.3	De gegevensleveringsafpraak (GLA)	80
7.8.4	Het leveren van gegevens en de kosten daarvoor	80
7.8.5	Afmelden voor de LAK gegevens bij UWV	81
7.9	Bijlage: geraadpleegde documenten	81
7.10	Bijlage: vergelijking extra UPA gegevens met loonaangiftegegevens	82

Overzicht afbeeldingen en Tabellen

Figuur 1:	Besturing verschillen domeinen	10
Figuur 2:	Loonaangifteketen (leveranciers, gegevens en ontvangers (eigenaren)	14
Figuur 3:	Verwerkingsdoorlooptijd loonaangiftegegevens in de Polisadministratie	15
Figuur 4:	Loonaangifte gegevensstroom en controleprocessen	16
Figuur 5:	Te starten mutaties/processen op basis van ontvangen loonaangiften	19
Figuur 6:	Bestandsuitwisseling (Gegevens uit de Polisadministratie) via RINIS.....	25
Figuur 7:	Gegevens uit de bron; loonaangifte bericht of (daarvan) afgeleid bericht)	26
Figuur 8:	Conceptuele architectuur centrale diensten service	28
Tabel 1:	Verschillende scenario's vergeleken	29
Tabel 2:	Overzicht toe te voegen gegevens Loonaangifteketen.....	34
Tabel 3:	Fondskosten per deelnemer	50
Tabel 4:	Werkgevers per bedrijfstakpensioenfonds	51
Tabel 5:	Begrippenoverzicht	60

Samenvatting

De Loonaangifteketen wordt tot nog toe beperkt benut door pensioenuitvoerders (pensioenfondsen, pensioenverzekeraars, APF-en en PPI's). Veel fondsen en uitvoerders maken weliswaar gebruik van de Loonaangifteketen voor controle en handhaving maar niet voor de pensioenuitvoering zelf, waardoor de voordelen van deze keten voor de verschillende pensioenketenschakels onvoldoende wordt benut. Dit rapport biedt handvatten voor breder gebruik van de Loonaangifteketen. Het wenkend perspectief is daarbij dat pensioenfondsen en pensioenverzekeraars rond 2030 allemaal de Loonaangifteketen benutten om de benodigde pensioeninformatie van pensioendeelnemers te verkrijgen. Het ligt vanuit dat perspectief voor de hand om bij de uitwerking van de agenda's voor het nieuwe pensioenstelsel op voorhand rekening te houden met de mogelijkheden en voordelen die de Loonaangifteketen biedt.

Het loonaangifteproces is vanuit het gezichtspunt van de (pensioen)gegevensinwinning in veel opzichten ideaal. Ideaal omdat de loonaangifte:

- Alle werknemers¹ van een werkgever bevat, waardoor handhaving op pensioendeelnemers is ondervangen.
- Noodzakelijke loongegevens van werknemers bevat, aan de hand waarvan, onder voorwaarden, de pensioenpremies kunnen worden bepaald.
- Een basis biedt voor, minimaal de controle en handhaving van de, pensioenpremieberekening.
- De nodige ook voor pensioenuitvoering bruikbare gegevens bevat.
- Een vaste periodiciteit van aangifte kent.
- Standensystematiek hanteert.
- Een duidelijke set aan processen en controles hanteert.
- Een hoge gegevenskwaliteit kent (99,4% in 2019²).

Voor het gebruik van de loonaangiftegegevens voor gegevensinwinning via de Polisadministratie zijn drie mogelijke scenario's beschreven:

1. Gebruik uitsluitend de loonaangiftegegevens zoals die nu geleverd kunnen worden. Pensioenfonds Horeca en Catering heeft dit scenario succesvol geïmplementeerd.
2. Gebruik de loonaangiftegegevens aanvullend, naast andere middelen en standaarden voor gegevensinwinning zoals UPA en UPA+ (APG-model), voor deelnemershandhaving en plausibiliteitscontroles.
3. Gebruik uitsluitend de loonaangiftegegevens maar niet voordat de gegevensset is uitgebreid met een aantal voor pensioenuitvoering noodzakelijke extra gegevens.

Scenario 1 is kansrijk als de pensioenregeling kan worden afgestemd op de gegeven die de Loonaangifteketen biedt. Dit is in het algemeen zo wanneer de pensioenregeling tot stand komt op basis van een contract tussen een individuele werkgever en zijn werknemers. Deze situatie doet zich voor bij pensioenregelingen die worden ondergebracht bij ondernemingspensioenfondsen, verzekeraars, premiepensioeninstellingen en algemene pensioenfondsen. De uitvoerder bepaald in die gevallen de (standaard) pensioenregeling waarbij werkgevers en werknemers gezamenlijk nog een beperkt aantal keuzes kunnen maken.

Met name voor bedrijfstakpensioenregelingen en andere regelingen waarop de pensioenuitvoerder weinig inhoudelijke invloed heeft, zijn op dit moment over het algemeen nog niet uitvoerbaar op grond van louter de

¹ Het gaat om werknemers, dus Zzp'ers vallen buiten de loonaangifte.

² Bron: ketenbureau

loonaangiftegegevens en processen. Dat maakt scenario 1, een moeilijke keus. Pensioen en zeker de praktische uitvoerbaarheid daarvan zijn bij collectieve onderhandelingen tussen werkgevers- en werknemersorganisaties geen hoofdonderwerp. Afspraken over pensioen die vanuit een standaardisatieperspectief exotisch of folkloristisch lijken kunnen vanuit een CAO-onderhandelingsperspectief een toegevoegde waarde zijn. Gevolg hiervan is een pensioenmarktsituatie waarin vele verschillende pensioenregelingen moeten worden geadmistreerd door de pensioenuitvoeringsorganisaties. Het gevolg hiervan is dat de uitvoeringskosten en daarmee ook de pensioenpremies aanmerkelijk hoger zijn dan bij een stelsel van veel meer geüniformeerde pensioenregelingen. Een ander gevolg van die diversificatie van pensioenregelingen is dat zij moeilijk te doorgronden zijn voor de gemiddelde burger. Het is voor hem of haar relatief moeilijk om de relatie tussen de pensioenpremie op de loonstrook, het brutosalaris, het pensioengevend salaris en de pensioengrondslag te leggen. Vereenvoudiging van pensioenregelingen heeft dus onmiskenbare voordelen. De mogelijkheden voor een pensioenuitvoerder om die mogelijkheden te realiseren zijn echter klein omdat hij slechts beperkt invloed heeft op de besluitvorming. Daarnaast begrenst de wetgever sociale partners wel op fiscale aspecten en toezichtaspecten maar in het geheel niet op uitvoeringsafspraken (gegevens en processen). Overleg met en uitleg aan organisaties van werkgevers en werknemers over zogenaamde vrijheidsgraden, de beperking daarvan en de mogelijkheden binnen die beperkingen, zou als de tijd daar rijp voor is, onderdeel kunnen zijn van de agenda van de brancheorganisaties.

Denkbaar is dat pensioenregelingen zodanig worden vereenvoudigd dat ze gevoerd kunnen worden aan de hand van enkel de in de Polisadministratie aanwezige gegevens. Tot nog toe is dat bij één bedrijfstak pensioenuitvoerder gelukt door de pensioenregeling mede in te vullen aan de hand van wat mogelijk is op basis van de gegevens in de loonaangifte. Te verwachten valt dat het onder de aandacht brengen van deze ideeën bij de overige pensioenuitvoerders en sociale partners wel tot vereenvoudiging zal leiden maar dat die vereenvoudiging in lang niet alle gevallen voldoende zal zijn om de pensioenuitvoering louter aan de hand van de loonaangiftegegevens in zijn huidige vorm te kunnen uitvoeren. Die situatie verandert echter als een zestal extra gegevens (scenario 3) kan worden toegevoegd aan de Loonaangiftegegevens. Na die toevoeging zullen aanpassingen van pensioenregelingen weliswaar nog steeds nodig zijn maar die zullen beperkt van omvang zijn. Verwacht mag worden dat 95% van alle pensioenregelingen na toevoeging van deze extra gegevens binnen 5 jaar zal worden uitgevoerd aan de hand van de loonaangiftegegevens.

Het toevoegen van extra gegevens aan de loonaangifte ligt echter niet eenvoudig. De keteneigenaren zien, conform de SUWI wetgeving, de Loonaangifteketen als een medium waarmee uitsluitend gegevens worden uitgevraagd die noodzakelijk zijn voor de eigen procesuitvoering en niets meer. Andere afnemers dan de keteneigenaren kunnen van die beschikbare gegevensset gebruik maken. Naast de wettelijke belemmeringen zou het uitvragen van meer gegevens tot onnodige extra administratieve lastendruk leiden bij werkgevers. Het toevoegen van extra voor pensioenuitvoering benodigde gegevens aan de Loonaangifteketen is voor de werkgevers echter geen lastenverzwaring. De voor pensioenberekening noodzakelijke gegevens zijn immers toch al opgenomen in de salarissoftware van de werkgevers omdat die nodig zijn voor de vaststelling van het netto loon.

Los van de inhoudelijke kanten die uitbreiding van de Loonaangifteketen met zich mee brengt moet rekening worden gehouden met een aanzienlijke doorlooptijd. Verwacht wordt dat de doorlooptijd van de introductie van nieuwe gegevens in de Loonaangifteketen waarschijnlijk 4+ jaren) zal zijn.

Ook voor pensioenuitvoerders geldt dat, afhankelijk van de situatie bij de betreffende uitvoerder, de nodig tijd gemoeid kan zijn met overstappen op de (uitgebreide) loonaangifte.

Veel partijen, pensioenuitvoeringsorganisaties en salarissoftwareontwikkelaars hebben inmiddels geïnvesteerd in oplossingen waarmee eveneens de gegevensinwinning voor pensioen kan worden uitgevoerd. Die oplossingen zijn min of meer geoptimaliseerd voor de uitvoering van de meeste nu bestaande

pensioenregelingen. Overstappen op de loonaangifteketsystematiek kan op termijn belangrijke voordelen hebben. Het kan echter ook korte termijn een desinvestering betekenen. Zeker voor de korte termijn is scenario 2, loonaangiftegegevens aanvullend, naast andere middelen, daarom een praktische keuze. Op langere termijn, bij vervanging van ICT-systemen en of vernieuwing van de pensioenregeling is met name scenario 3 een interessante mogelijkheid. Overigens verbetert elk van de drie scenario's de handhaving op deelname en pensioengevende looncomponenten.

Aanhaken op de gegevensset van de Loonaangifteketen brengt ook een risico met zich mee. De Loonaangifteketen is, op wettelijke grondslag, eigendom van de Belastingdienst, het UWV en het CBS. Zowel de gegevensset als de toegankelijkheid van de gegevensset zijn geregeld op basis van (materiële) wetgeving. Die wetgeving kan veranderen en dat kan gevolgen hebben voor de afnemers van die gegevens. Gebruikmaken van de Loonaangifteketen brengt een zekere kwetsbaarheid met zich mee. De recente aankondiging van het mogelijk vervallen van de zogenaamde sectorcode omdat die code niet langer van belang is voor de premievaststelling van bepaalde sociale werknemersverzekeringen vormt daarvan een kenmerkend voorbeeld. Dit risico kan niet worden voorkomen, de invloed van pensioenuitvoerders op de inhoud en de besluitvorming rondom de Loonaangifteketen is beperkt. Dit risico kan wel worden verkleind door (meer) te participeren in overlegorganen rond de Loonaangifteketen., met name het afnemersoverleg Loonaangifteketen (AOL). Dit overlegorgaan waarin (een deel van) de afnemers zich verenigd hebben, maakt onderdeel uit van het hoogste bestuurlijk overleg over de Loonaangifteketen. Daarnaast kan de pensioensector actief reageren op internetconsultaties over dit onderwerp.

Om de pensioenadministratie optimaal en in alle situaties op basis van scenario 3 te kunnen voeren zijn de volgende aspecten van groot belang:

- Uitbreiding van de ministeriële regeling voor Loonaangifteketen met 7 gegevens.
- De pensioentoezeggingen aan de individuele deelnemer mogen door de overstap op de Loonaangifteketen niet negatief worden beïnvloed.
- Pensioenuitvoeringsorganisaties zouden mede namens de pensioenuitvoerders, naast het zogenaamde "Afnemersoverleg" ook vertegenwoordigd moeten zijn de in Klankbordoverleg OSWO (Ondersteuning aan ontwikkelaars aangiftesoftware) en Afstemmingsoverleg OSWO.
- Wetgeving BRP en SUWI wordt zodanig aangepast dat ook voor zogenaamde Sociale Regelingen gebruik gemaakt kan worden van SUWI en BRP-informatie.
- Prioriteit geven aan BSN-verificatie binnen de controleprocessen van de Loonaangifte. Zekerheid ten aanzien van dit unieke persoonskenmerk is essentieel voor de pensioenuitvoering op basis van de loonaangiftegegevensset.
- Gegevens worden altijd conform de "Gegevensspecificaties LH" gecontroleerd zodat de Polisadministratie een constante (hoge)kwaliteit heeft.

Op basis van het rapport geven wij pensioenuitvoerders en hun uitvoeringsorganisaties het advies om in ieder geval gebruik te maken van de Polisadministratie voor werknemerhandavingsdoeleinden. Aan pensioenuitvoerders die hun pensioenregelingen grotendeels min of meer autonoom kunnen vaststellen geven wij het advies om nadrukkelijk rekening te houden met de mogelijkheden die de Loonaangifteketen – ook nu al - biedt. Daarnaast lijkt het opportuun om juist nu, bij de invulling van het nieuwe pensioenakkoord waardoor alle pensioenregelingen in meerdere of mindere mate zullen moeten worden aangepast, de mogelijkheden van de Loonaangifteketen bij het aanpassen van de pensioenregelingen te betrekken.

Wij verzoeken de stuurgroep om over te kunnen gaan tot de consultatiefase waarin de werkgroep contact zal leggen met stakeholders als de Pensioenfederatie en het Verbond van Verzekeraars om daarmee samen eventuele vervolgstappen te overwegen. Daarbij te behandelen onderwerpen kunnen zijn:

- Vereenvoudiging pensioenregelingen

- Controle en handhavingsprocessen.
- Start en stopbrieven.
- Pensioenberekening en premievaststelling.
- Bereidheid om over te stappen op de Loonaangifteketen.
- Aanvullende gegevens in de loonaangifte.
- Loonaangifte en BRP voor Sociale regelingen.
- Emailadres deelnemers.
- Governance Loonaangifteketen.
- BSN-naam, nummer, geboortedatum service.

1 Inleiding

Voor u ligt een consultatierapport over de toepasbaarheid van de Loonaangifteketen als middel voor de met de loonbetaling samenhangende deelnemersgegevensinwinning door pensioenuitvoerders. Het doel van het consultatierapport is het informeren van de Stuurgroep gezamenlijk domein en de te consulteren partijen waarbij ook een aantal vraag- en beslispunten rondom het gebruik van de Loonaangifteketen worden benoemd.

1.1 Aanleiding

Vertrekpunt voor het project is de verwachting dat als de maandelijkse deelnemersgegevensinwinning voor de pensioenuitvoering geheel via de bestaande Loonaangifteketen infrastructuur verloopt dat zal leiden tot aanzienlijke kwaliteitsverbetering en kostenverlaging. Kwaliteitsverbetering omdat alle partijen op voorhand extra zorgvuldig zijn met levering van gegevens (aangifte) aan de Belastingdienst en omdat de afhandeling van geconstateerde fouten centraal, bij Belastingdienst en het UWV plaatsvindt. Kostenverlaging en efficiëntieverbetering omdat slechts één gegevensset hoeft te worden onderhouden en geïmplementeerd, zowel bij softwareleveranciers, pensioenuitvoeringsorganisatie, administratiekantoren of werkgevers zodat een inhoudingsplichtige, zoals een werkgever, die gebonden is aan meerdere (pensioen)regelingen in zijn administratie toch maar één type gegevensset, de loonaangifte, hoeft te onderhouden. Naast de loonaangiftegegevens kunnen pensioenuitvoerders, ter controle en aanvulling daarop, informatie gebruiken uit andere bronnen. Het BRP is een voorbeeld van een andere bron, ook SVB en DUO-informatie is wellicht interessant, dat kan per pensioenregeling verschillen. Naast deze voordelen leidt adoptie van de Loonaangifteketen ook tot nieuwe uitdagingen. Zo is de set loonaangiftegegevens in zijn huidige vorm voor veel pensioenregelingen onvoldoende. Vandaar dat in het rapport ook ingegaan wordt op uitbreiding van de loonaangiftegegevensset en vereenvoudiging van pensioenregelingen.

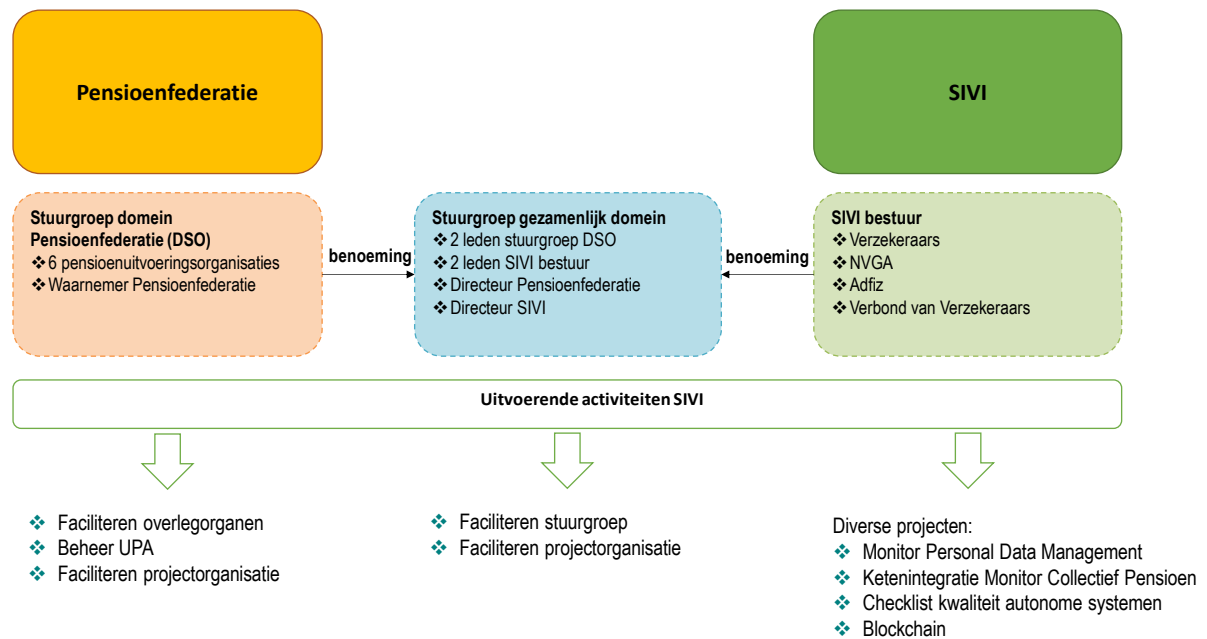
1.2 Organisatorische context

De opdrachtgever voor dit project is de stuurgroep voor het gezamenlijke domein waarin pensioenuitvoeringsorganisaties en pensioenverzekeraars samenwerken.

Samengevat is sprake van 3 pensioendomeinen die in dit kader worden bediend:

1. Exclusieve domein Pensioenfederatie;
2. Gezamenlijke domein van de pensioenverzekeraars en pensioenuitvoeringsorganisaties;
3. Domein pensioenverzekeraars.

De besturing is weergegeven de onderstaande figuur:



Figuur 1: Besturing verschillen domeinen

1.3 Opdrachtgever

De stuurgroep voor het gezamenlijke domein:

Organisatie	Naam
Bestuur SIVI	Wim Henk Steenpoorte
Bestuur SIVI	Jeroen Potjes
Stuurgroep DSO	Alexandra Phillippi
Stuurgroep DSO	Joke Westenbrink
Pensioenfederatie	Edith Maat

De heer Steenpoorte is (begin 2020) tijdelijk vervangen door de heer Spijkman van Achmea.

Mevrouw Maat neemt waar namens de Pensioenfederatie.

De heer Mols – directeur van SIVI – is toevoerder en de heer Gerritsen (SIVI) is secretaris.

1.4 Opdrachtnemer

De opdracht is uitgevoerd met ondersteuning door een breed samengestelde projectgroep.

Organisatie	Naam – organisatie - functie
APG	Ad van Leest
Achmea	Engbert Walinga
a.s.r.	Lies-Jan de Wildt
AZL	Robin Schreurs
Centric	William Vrasdonk
nationale nederlanden	Marcel de Groot

PGGM	Johan van de Weerd
SIVI	Duco Mansvelder
SIVI	Gerhard Gerritsen
TKP	Rien van Kesteren
VIVAT	Monique Tromp

1.5 De opdracht

Wat is het probleem?

De Loonaangifteketen wordt beperkt benut door pensioenfondsen en pensioenverzekeraars, waardoor de grote voordelen die aanhaken op de Loonaangifteketen biedt niet wordt benut.

Wat is het lonkend perspectief?

Pensioenfondsen en pensioenverzekeraars benutten de Loonaangifteketen optimaal en hebben in 2030 allemaal een koppeling met UWV voor:

- Het vaststellen van de verplichting tot deelname aan het pensioenfonds (handhaving)
- Het bepalen of voor alle deelnemers de juiste premie wordt afgedragen (handhaving).
- De gegevensincasso en vastlegging van de deelnemergegevens (pensioenadministratie).
- De berekening van de pensioenpremie (pensioenadministratie).

Doel project

Het doen van een onderzoek naar een situatie waarin alle pensioenuitvoerders een koppeling met het UWV (Polisadministratie) hebben voor zowel handhavingsdoeleinden als het uitvoeren van de pensioenadministratie.

Doelstellingen van het project zijn:

- Aantonen hoe een 'win-win' situatie voor de hele keten wordt gecreëerd door aan te sluiten op de Polisadministratie van UWV.
- Wat moet wanneer in de tijd gedaan worden om de stip op de horizon te concretiseren?
- Welke voordelen worden dan voor deelnemers en andere ketenschakels gerealiseerd?
- In welke mate moeten regelingen aangepast worden? Wat moet gedaan worden om dat te realiseren?
- Of is het denkbaar dat de Loonaangifte wordt uitgebreid de komende jaren?
- Hoe kan een optimale koppeling met UWV worden gerealiseerd? Is een sectoraal aanspreekpunt gewenst?
- Wat zijn de mogelijkheden om door gebruikmaking van de aansluiting met UWV om huidige deelprocessen te optimaliseren (denk aan start-en-stop-brieven).

Deliverable

De uiteindelijke deliverable is een adviesdocument die de mogelijkheden en onmogelijkheden beschrijft van het lonkend perspectief. Voor wat betreft de mogelijkheden worden de stappen/strategieën benoemd om een en ander te realiseren. Dit consultatierapport is daarin een eerste stap.

1.6 Aanpak

Voor deze notitie is gestart met raadpleging van de beschikbare documentatie zie de : 7.9 Bijlage: geraadpleegde documenten". Daarnaast is gesproken met Pensioenfonds Horeca & Catering over hun praktijkervaringen met het gebruik en de implementatie van het gebruik van de Polisadministratie. Daarnaast heeft het Ketenbureau Loonaangifteketen een presentatie over het onderwerp verzorgd. Daarnaast hebben gesprekken plaatsgevonden met het UWV en Cor Franke.

De werkgroep heeft vervolgens in subwerkgroepen (Processen, Gegevens, Juridisch en Business Case) het onderzoek uitgevoerd. De resultaten van dat onderzoek zijn opgenomen in dit consultatierapport.

1.7 Opzet

In hoofdstuk 2 wordt eerst de Loonaangifteketen toegelicht. In hoofdstuk 3 wordt ingegaan op de het gebruik van de loonaangifte voor de gegevensincasso ten behoeve van de pensioenuitvoering. Daarbij worden de processen en alternatieven beschreven. In hoofdstuk 4 wordt ingegaan op de juridische aspecten die een rol spelen rond de loonaangifte en worden extra benodigde gegevens beschreven. In hoofdstuk 5 volgt de Business Case. In hoofdstuk 6 vindt u onze conclusies en aanbevelingen. Na de conclusies volgt een serie bijlagen waaronder een uitgebreide begrippenlijst.

2 De Loonaangifteketen

2.1 Inleiding

Het overheidsstreven naar administratieve lastenverlichting in de jaren 2000 mondde uit in de wet “Walvis”^[1] die leidde tot het ontstaan van de Loonaangifteketen. Werkgevers en andere inhoudingsplichtigen werden vanaf 2006 wettelijk verplicht om loonaangifte te doen. Hierdoor is de werkgever wettelijk verplicht periodiek gegevens te verstrekken over inkomstenverhoudingen en het inhouden en afdragen van loonheffingen voor werknemers. Werkgevers leveren via een vaste frequentie (bijvoorbeeld maandelijks, of per vier weken) via het Loonaangiftebericht deze gegevens (“standen”) aan de Belastingdienst. In samenhang hiermee werd bij het UWV een zeer waardevol én continu geactualiseerd bronsysteem, de Polisadministratie, gerealiseerd dat kan worden gebruikt door zowel het UWV als door derde partijen met een specifieke publiek-private doelbestemming, waaronder pensioenuitvoerders.

2.2 Financiële slagader van Nederland

In Nederland worden jaarlijks door ongeveer 720.000 inhoudingsplichtigen (werkgevers, uitkeringsinstanties en pensioenfondsen) meer dan acht miljoen loonaangiften ingediend³. Vaak worden zij daarbij ondersteund door een salarisadministrateur en/of maken ze gebruik van een salarissoftwarepakket.

Via de Loonaangifteketen wordt ca. 174 miljard euro (begroting 2019) aan belasting en loonheffingen geïnd. Het zeer grote belang van de Loonaangifteketen voor BV Nederland zorgt voor een hoge kwaliteit van de gegevens.

2.3 Loonaangiftegegevens en processen

De loonaangifte, bestaande uit gegevens op - werkgevers- en werknemers niveau, wordt maandelijks of vierwekelijks volgens voorgeschreven tijdvakken⁴ door (of namens) inhoudingsplichtigen ingediend bij de Belastingdienst. De Belastingdienst gebruikt de gegevens op werkgeversniveau voor de heffing van loonbelasting/volksverzekeringen, premies Zorgverzekeringswet, en werknemersverzekeringen. De gegevens over arbeids- en inkomstenverhoudingen op werknemersniveau worden doorgestuurd aan UWV en vastgelegd in de Polisadministratie. UWV maakt voor de uitvoering van de werknemersverzekeringen gebruik van deze gegevens en levert ze ook aan andere via wetgeving gerechtigde partijen. Naast de Belastingdienst en het Centraal Bureau voor de Statistiek gaat het om ongeveer 700 afnemers.

³ Bron: <https://www.Loonaangifteketen.nl/de-Loonaangifteketen/de-keten-in-kaart> (geraadpleegd april 2020)

⁴ Zie bijvoorbeeld het tijdvakken overzicht voor 2020: <https://download.belastingdienst.nl/belastingdienst/docs/tijdvakcodes-aangiftegegevens-betaaldatum-lh2101t01fd.pdf>

Een loonaangifte van een werkgever of ander type administratieve eenheid bevat de inkomstenverhoudingen (IKV's) van de werkgever met al zijn werknemers. De huidige loonaangiftegegevensset is vastgelegd in de [Regeling gegevensuitvraag loonaangifte](#) (zie ook bijlage 7.3.1).

De aangifte bevat de stand van alle werknemersgegevens die de basis vormen voor de loonheffing over de betreffende periode. De gegevens zijn van hoge kwaliteit, mede door een uitgebreide set aan controles⁵, die door de Belastingdienst en het UWV op verschillende momenten in het verwerkingsproces worden uitgevoerd en waarop wordt teruggekoppeld richting inhoudingsplichtigen en softwareleveranciers. Niettemin kan slechts gecontroleerd worden aan de hand van gegevens die bij deze organisaties bekend zijn. Een door de werkgever in de loonadministratie onjuist opgegeven salaris kan aan de hand van de loonaangifte controles dan ook niet worden vastgesteld. Dat zullen werkgever en werknemer op een bepaald moment zelf moeten constateren. Het is mogelijk voor de werkgevers om achteraf inhoudelijk correcties door te voeren zodat het juiste salaris op enig moment toch in de Polisadministratie komt te staan.

De aangifte bestaat uit een collectief deel (totaalbedragen) en een werknemersdeel (specificaties per werknemer). Deze gegevens worden primair uitgevraagd voor de taakuitvoering van de Belastingdienst, het UWV en het CBS. De verdeling van de gegevens over de eigenaren is vastgelegd in de Wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen (Wet SUWI⁶).

De loonaangifte bevat naast basale invoergegevens ook diverse berekende gegevens. Voor het berekenen van die gegevens gelden, in de documentatie rond de Loonaangifteketen vastgelegde voorschriften. (zie: "gegevens specificatie loonheffingen⁷"). Voorgeschreven wordt onder andere de zogenaamde grondslagaanwasmethode (veelal voortschrijdend cumulatief rekenen (VCR) genoemd). Deze methode voorkomt te laag vastgestelde loonheffing en pensioenpremieafdracht (zie ook bijlage: 7.7)

In samenhang met de jaarlijks wijzigende belastingwetgeving voert de Belastingdienst jaarlijks wijzigingen door die de Loonaangifteketen raken. Deze wijzigingen worden besproken in het afnemersoverleg en het overleg met de salarissoftwareleveranciers (OSWO). Zie ook de paragraaf 2.6 over Governance.

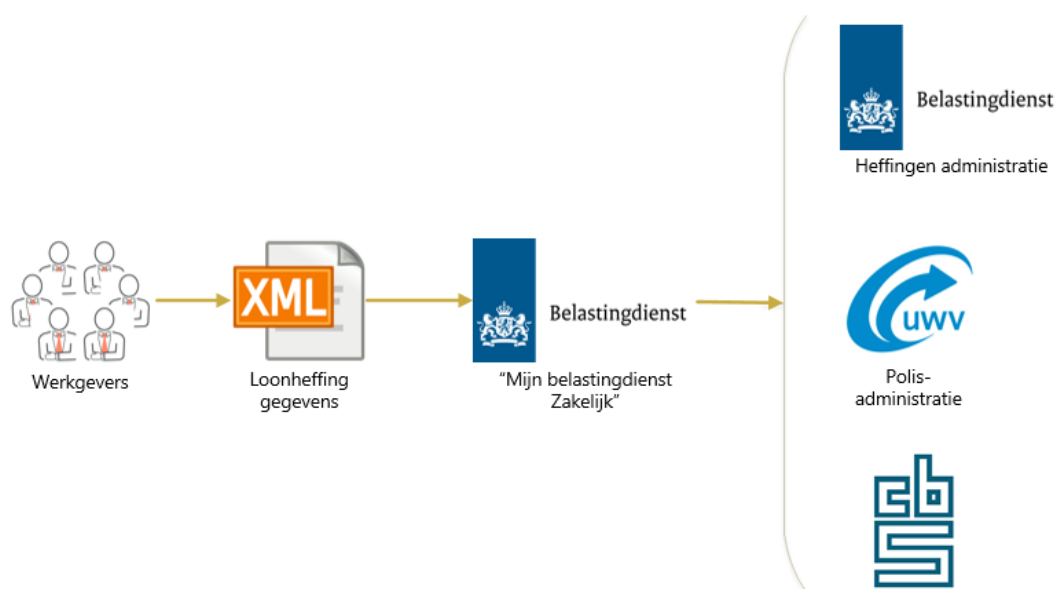
⁵ De loonaangiftecontroles zijn beschreven in "Gegevensspecificaties aangifte loonheffingen" en worden jaarlijks herzien.

⁶ <https://wetten.overheid.nl/BWBR0013060>

⁷ Verkrijgbaar via https://odb.belastingdienst.nl/documentatie/?sfid=440&sfm_status=Actueel&sfm_doelgroep=Salaris (inloggen vereist | geraadpleegd april 2020)

2.4 Rollen werkgever, Belastingdiensten CBS

De gegevensset voor de Loonaangifte is het gezamenlijk eigendom van de Belastingdienst, het UWV en het CBS. De Belastingdienst en het UWV zijn als proceseigenaren verantwoordelijk voor de werking van de Loonaangifteketen. Het CBS gebruikt de geanonimiseerde loonaangiftegegevens voor statistische doeleinden. In Figuur 2 wordt de gegevensstroom van werkgevers naar de keteneigenaren geschetst.



Figuur 2: Loonaangifteketen (leveranciers, gegevens en ontvangers (eigenaren))

Belastingdienst

De Belastingdienst ontvangt en controleert de aangiften en is verantwoordelijk voor het heffen en innen van de af te dragen loonbelasting en premies werknemersverzekeringen. Nadat een aangifte is geaccepteerd door de Belastingdienst wordt het collectieve deel (de totalen per inhoudingsplichtige) van de aangifte gesplitst van het nominatieve deel (de gegevens per werknemer). Het collectieve deel wordt verwerkt in de heffingenadministratie en vormt de basis voor het afhandelen van de financiële verplichtingen van de inhoudingsplichtige over de loonbelasting en premieheffing.

Uwv

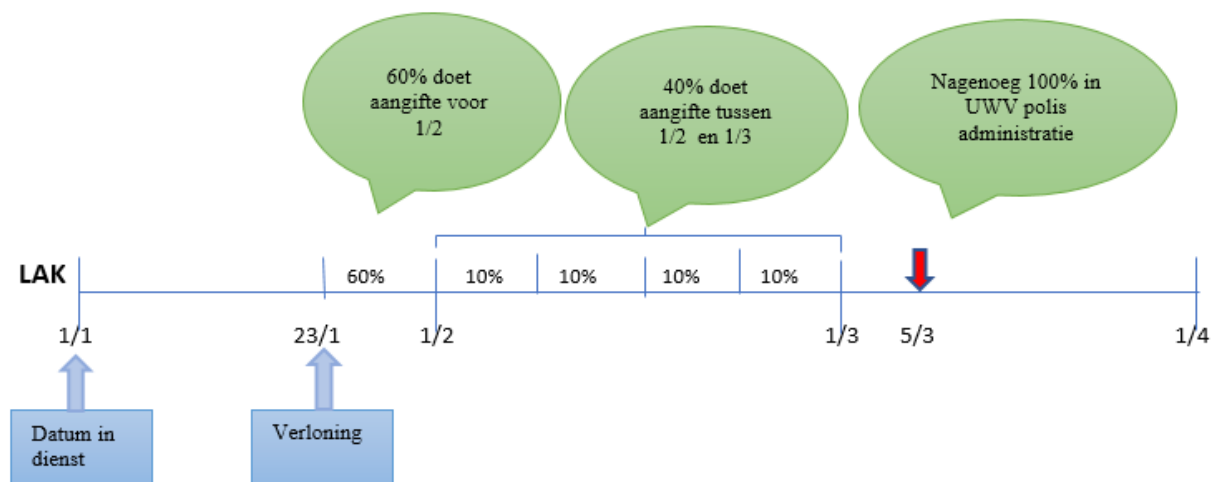
Het nominatieve deel van de aangifte worden door het UWV inhoudelijk gecontroleerd en opgenomen in de Polisadministratie. Dat is een register waarin het UWV-informatie verzamelt over loon, uitkeringen en arbeidscontracten in verband met de uitvoering van (sociale) werknemersverzekeringen. Het gaat om de gegevens van alle **verzekerde werknemers** in Nederland. De gegevens van zelfstandige ondernemers waaronder ZZP'ers staan dus niet in de Polisadministratie.

Werkgever

De werkgever is wettelijk verplicht de loonaangiftegegevens te leveren en het bedrag aan loonheffing aan de Belastingdienst af te dragen.

Bij het in dienst nemen van werknemers wordt een werkgever inhoudingsplichtig voor zowel loonbelasting als premies werknemersverzekeringen en dient hij als gevolg daarvan loonheffingen in te houden en af te dragen. Andere verplichtingen die verband houden met het inhoudingsplichtig zijn betreffen onder meer het voeren van een ordentelijke personeels- en salarisadministratie en het indienen van de periodieke loonaangifte. De personeels- en salarisadministratie van de werkgever vormt de basis voor het doen van loonaangifte.

Werkgevers dienen hun loonaangifte in het overgrote deel van de gevallen maandelijks of vierwekelijks in, over een zogeheten aangiftetijdvak. Ze hebben na afsluiting van het aangiftetijdvak vier weken de tijd om over dat tijdvak aangifte te doen. Het aangiftetijdvak januari loopt bijvoorbeeld van 1 januari tot en met 31 januari. Werkgevers hebben dan tot 28 februari de tijd om de aangifte in te dienen.



Figuur 3: Verwerkingsdoorlooptijd loonaangiftegegevens in de Polisadministratie

Werkgevers kunnen mutaties op gegevens ook met terugwerkende kracht (TWK) aanleveren. De cadans rondom TWK en mutaties is geregeld in de gegevensaanlevering door de Belastingdienst (zie: "gegevens specificatie loonheffingen"⁸) met name het tweede hoofdstuk van het betreffende document).

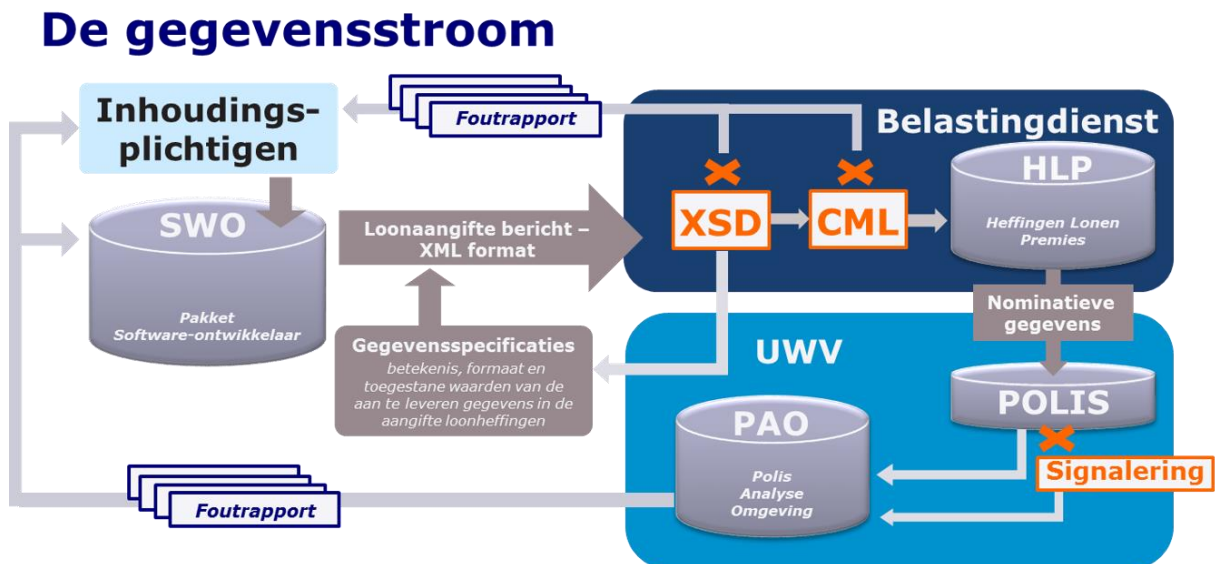
Gestreefd wordt naar eerdere ontvangst van loonaangiftegegevens omdat het voor de afnemers van belang is om de gegevens zo vroeg mogelijk te ontvangen. Gewenst is dat de gegevensleverancier direct bij de salarisbetaling ook de Loonaangiftegegevens levert

⁸ Verkrijgbaar via https://odb.Belastingdienst.nl/documentatie/?sfid=440&sfm_status=Actueel&sfm_doelgroep=Salaris (inloggen vereist). Een kopie van het betreffende document vindt u [hier](#).

2.5 Controles op de Loonaangifteketen

De kwaliteit van de loonaangiftegegevens is hoog. De gegevens zijn voor 99,4%⁹ correct voor gebruik in de voorgevulde aangifte van de Belastingdienst. Dat komt onder andere door de diverse controlestappen die moeten worden doorlopen.

De controles op de gegevensstroom vallen uiteen in controles door de Belastingdienst en controles door het UWV. Een en ander wordt schematisch weergegeven in de onderstaande figuur.



Figuur 4: Loonaangifte gegevensstroom en controleprocessen¹⁰

Controles door de Belastingdienst

De ontvangen aangiften worden door de Belastingdienst gecontroleerd op technische eisen, inhoudelijke eisen (XSD) en logische eisen (Conditionele controles / inhoudelijke eisen (CML)). Als de aangifte niet aan de eisen voldoet ontvangt de indiener van de aangifte daarvan een digitale foutmelding (foutrapport) en moet hij de aangifte herstellen en opnieuw indienen. In gevallen waarin geen loonaangifte gedaan had moeten worden vindt telefonische terugkoppeling plaats.

Controles UWV

Bij UWV vinden de aanvullende inhoudelijke controles plaats op het werknemersdeel (nominatieve deel) van het aangiftebericht, bijvoorbeeld de controle van de combinatie geboortedatum en BSN in de BRP. Er worden proces-, plausibiliteits- en inhoudelijke controles uitgevoerd en trendanalyses samengesteld. Geconstateerde inhoudelijke fouten worden door het UWV via de Belastingdienst – per brief - teruggekoppeld aan de werkgever en/of de salarisadministrateur met het verzoek de gemaakte fouten in de volgende aangiften te herstellen.

Analyseteam Gegevenskwaliteit Loonaangifteketen (AGL)

Het Analyseteam Gegevenskwaliteit Loonaangifteketen speelt een sleutelrol in het vaststellen en het verbeteren van gegevenskwaliteit. Het team is belast met het uitvoeren van analyses om de kwaliteit van de

⁹ Cijfers per 2019 / Presentatie Ketenmanager “Ketenbureau Loonaangifteketen”

¹⁰ Bron: Belastingdienst ontvangen op 10 maart 2020

loonaangiftegegevens bij UWV en Belastingdienst vast te stellen en om voorstellen te doen tot het verbeteren daarvan. AGL doet bijvoorbeeld analyses *op*:

- Aangifteverzuim door inhoudingsplichtigen.
- Op verschillen tussen het collectieve deel en het nominatieve deel van de loonaangifte.
- Signalen die mogelijk het gevolg zijn van tekortkomingen in softwarepakketten die door inhoudingsplichtigen voor de loonaangifte worden gebruikt.

De uitkomsten van deze analyses worden uitgezet bij softwareontwikkelaars en/of bij de Belastingdienst. De naar aanleiding van deze analyses door AGL-medewerkers gedane bevindingen, leiden regelmatig tot nieuwe controles. Deze nieuwe controles worden dan weer vermeld in de gegevensspecificaties en het Excel voor softwareontwikkelaars.

Een uitgebreide beschrijving van de controlestappen staat in de bijlage: 7.6 Bijlage: Controles Loonaangifte.

2.6 Governance Loonaangifteketen

De gegevensset voor de Loonaangifte is het gezamenlijk eigendom van de Belastingdienst, het UWV en het CBS. De Belastingdienst en het UWV zijn als proceseigenaren verantwoordelijk voor de werking van de Loonaangifteketen. Niettemin hebben ook anderen invloed op de Loonaangifteketen:

Afnemersoverleg (AOL)

Het AOL is een strategisch en bestuurlijk overleg van de afnemers van de Loonaangifteketen. Het AOL bundelt de belangen van afnemers. In het AOL wordt naar het afnemers-brede belang gekeken. Het AOL is namens de afnemers de strategisch gesprekspartner in het hoogste bestuurlijk overleg van de Loonaangifteketen, en beïnvloed op deze wijze besluiten over de inhoud, kwaliteit, vorm en het gebruik van gegevensleveringen. De Pensioenfederatie is vertegenwoordigd in het AOL¹¹.

OSWO-overleg

Jaarlijks vinden aanpassingen op de gegevensset plaats, die worden meestal geïnitieerd door wetgeving en beleid van de ministeries Sociale Zaken & Werkgelegenheid en Financiën. Wijzigingen van de loonaangifte worden tijdig aangekondigd. Een jaar voor de inwerkingtreding wordt een eerste versie besproken in het zogenaamd afstemmingsoverleg van het Team Ondersteuning Software Ontwikkelaars (OSWO). Hierin participeren de softwareontwikkelaars, de Belastingdienst, het UWV en vertegenwoordigers van de ministeries Sociale Zaken & Werkgelegenheid en Financiën. Tot uiterlijk 1 juli kan het OSWO-advies geven over de voorgenomen wijzigingen. Deze adviezen worden in de regel overgenomen. Per 1 juli zijn de wijzigingen in principe definitief en worden deze gepubliceerd. De wijzigingen gaan vrijwel altijd in op 1 januari van het volgende kalenderjaar.

Ondersteuning Softwareontwikkelaars (OSWO)

De Belastingdienst maakt op grote schaal gebruik van elektronische gegevensinwinning. Inhoudingsplichtige bedrijven en burgers kunnen steeds vaker gebruik maken van software van derden om hierop aan te sluiten. Zulke software kan alleen goed werken als de Belastingdienst de makers en gebruikers van software goed ondersteunt. Het Team OSWO biedt deze ondersteuning en overlegt met de verschillende partijen.

¹¹ Zie verder: <https://www.Loonaangifteketen.nl/de-ketensamenwerking/extern-overleg/aol>

Klankbordoverleg OSWO

De klankbordgroep bestaat uit belangenvertegenwoordigers die actief en kritisch meekijken naar de ontwikkelingen binnen de Belastingdienst en het UWV. Aan de klankbordgroep nemen vertegenwoordigers van het Ministerie van Financiën, het UWV, de Belastingdienst, het Ketenbureau loonaangifteketen en een aantal softwareontwikkelaars deel. Inmiddels is ook de werkgroep Salarisadministrateurs aangehaakt.

Afstemmingsoverleg OSWO

Het afstemmingsoverleg is een overleg tussen de Loonaangifteketen en vertegenwoordiging vanuit het klankbordoverleg. Hierin worden alle jaarovergangswijzigingen binnen de loonaangifte besproken. Via bijeenkomsten en de website van OSWO vindt vroegtijdige informatievoorziening plaats aan de softwareontwikkelaars die niet deelnemen aan deze overleggen.

3 Loonaangifte en Pensioenuitvoering

3.1 Inleiding

Correcte en tijdige inwinning van deelnemersgegevens is een uitdaging bij het beheer van pensioenen. Aansluiten op de gegevens uit de processen en bronsystemen van werkgevers biedt voor deze uitdaging de meest adequate oplossing. Toenemend wordt getracht voor collectieve pensioenen mutaties met betrekking tot deelnemers af te leiden uit bronsystemen. Zo wordt voor persoonsgebonden mutaties (als huwelijk, overlijden, verhuizing) al lange tijd gebruik gemaakt van koppelingen met de Basisregistratie Personen. Voor gegevens over inkomstenverhoudingen is de administratie van de werkgever een voor de hand liggende bron.

De Polisadministratie wordt gevuld vanuit de bronsystemen van de werkgever. Iedere werkgever is wettelijk verplicht periodiek (veelal is dit in de praktijk maandelijks) via het Loonaangiftebericht data over inkomen en ingehouden loonheffingen aan de Belastingdienst te verstrekken, inclusief inhoudelijke correcties over eerdere perioden. Na controle worden de werknemersgegevens uit de loonaangifte opgenomen in de Polisadministratie. Derde partijen met een specifieke doelbestemming mogen gebruik maken van deze gegevens. Pensioenuitvoerders (waaronder verzekeraars) mogen op grond van art. 73 SUWI gebruik maken van de standen binnen de Polisadministratie voor het beheer van pensioenen.

Als de pensioenuitvoerder gebruik maakt van de standen uit de Polisadministratie vervalt in principe de noodzaak voor de werkgever om elk deelnemer-event (bijvoorbeeld indiensttreding of salarisaanpassing) expliciet en in alle details te melden. De events (mutaties) kunnen immers worden vastgesteld aan de hand van het verschil tussen de standen van twee opeenvolgende maanden.

Pensioenuitvoerders (waaronder verzekeraars) kunnen via een abonnement bij het UWV-loonaangiftegegevens uit de Polisadministratie ontvangen van de voor hen relevante Inkomstenverhoudingen (IKV's).

Het Pensioenfonds Horeca & Catering gebruikt de loonaangiftegegevens uit de Polisadministratie zowel voor het vaststellen van de verplichting tot deelname aan het pensioenfonds als voor de berekening van de pensioenpremie (handhaving & pensioenadministratie). Het werken met de gegevens uit de Polisadministratie, voor zowel handhaving als pensioenadministratie, blijkt voor veel andere partijen onmogelijk. Dat is onmogelijk omdat voor veel pensioenregelingen naast loonaangiftegegevens ook andere salaris en dienstverbandgegevens nodig zijn om de pensioenpremies en opbouw te kunnen vaststellen.

Ongeveer 25 van deze andere pensioenuitvoerders gebruiken de loonaangiftegegevens uitsluitend voor handhavingdoelen. Zij stellen aan de hand van de gegevensset vast of alle werkgevers die onder een verplichtstelling vallen zijn aangemeld bij het pensioenfonds en of de werkgever pensioenpremie afdraagt voor alle deelnemers. Voor de gegevensinwinning ten behoeve van de pensioenadministratie vragen deze pensioenuitvoerders een alternatieve gegevensset aan de werkgever. Hiervoor zijn verschillende alternatieven mogelijk. Zie in dit verband de paragraaf: "Alternatieven voor gebruik van de Polisadministratie".

3.2 Randvoorwaarden en wenselijkheden

De bruikbaarheid van de loonaangiftegegevens voor de pensioenuitvoering valt of staat met hun kwaliteit. Vereist is daarom dat de controleregels zoals die zijn beschreven in: "Gegevensspecificaties aangifte loonheffingen⁷" altijd en volledig worden uitgevoerd. In het verleden is hiermee volgens zeggen een enkele keer de hand gelicht. Ten behoeve van de kwaliteit van de gegevens zou een BRP-service die de combinatie: naam, geboortedatum en BSN controleert en aan te roepen is door alle software ontwikkelaars en Pensioenpartijen zeer gewenst zijn. De introductie hiervan heeft als mogelijk bijeffect dat naam en adresgegevens die horen bij een BSN niet meer in de UWV-Polisadministratie hoeven te worden opgenomen.

3.3 Processen die door introductie van LAK geraakt worden

Met de nu reeds beschikbare gegevens van de Loonaangifteketen kunnen afhankelijk van de pensioenregeling processen worden gestart in de pensioenadministratie. Het gaat daarbij om processen als deelnemer mutaties, premieberekening, premie-incasso en handhaving.

3.3.1 Deelnemer mutaties

In onderstaande tabel is een overzicht gegeven van mutaties die aan de hand van een ontvangen set loonaangiftegegevens kunnen worden gestart. Naast de te starten deelnemer mutaties wordt in onderstaand overzicht ook weergegeven welke loonaangiftegegevens voor de betreffende deelnemer mutaties nodig zijn of wellicht nodig zijn.

Pensioenadministratie																							
Benodigde gegevens																							
	Inkomstenverhouding (IKV)				Natuurlijke persoon			Inkomstenperiode					pensioengegeve		Werkgever								
	IKV (NumV)	Datum aanvang	Datum einde IKV	Personeelsnummer	BSN	Code aard arbeidsverhouding	Voorletters	e-mail adres	adres (binnen-/buitenland)	Straatnaam	datum aanvang inkomstenperiode	datum aanvang pensioengegevens	datum einde pensioengegevens	tijdvak	code invloed verzekeringplicht	normuren per week	contracturen per week	partimpercentage	productkenmerk	pensioengevendloon	verloonde uren voor pensioenregeling	loonheffingsnummer	relatienummer werkggever
Deelnemer mutaties*																							
In dienst (startbrief)	X	X		X	X						X	X							X				X
Uit dienst (stopbrief)	X			X	X								X						X				X
Correctiedatum In dienst (startbrief)	X		X	X	X						X	X							X				X
Correctiedatum Uit dienst (stopbrief)	X	X		X	X							X							X				X
Parttime% wijziging	X			X	X										X	X	X	X	X				X
Salaris wijziging	X			X	X														X	X			X
Overstap werkgever binnen regeling	X	X	X	X	X														X				X
Overstap regeling bij werkgever	X			X	X														X				X
Adres wijziging	X			X	X														X				X
E-Mail wijziging	X	X		X	X			X											X				X
Geboortedatum wijziging	X			X	X														X				X
Wijziging geslacht	X			X	X														X				X

Figuur 5: Te starten mutaties/processen op basis van ontvangen loonaangiften

Start- en stopbrieven

Het tijdig versturen van zogenaamde start- en stopbrieven is in de huidige pensioenuitvoeringspraktijk problematisch. Vooral de wettelijk verplichte initiële pensioeninformatie die bij aanvang van deelname aan een pensioenregeling aan de deelnemer moet worden verstrekt (de zogenaamde “startbrief”), is moeilijk tijdig, dat wil zeggen binnen 3 maanden na aanvang van de arbeidsovereenkomst¹², aan de nieuwe pensioendeelnemer te versturen. Dat komt doordat werkgevers nieuwe deelnemers vaak (te) laat doorgeven aan de pensioenuitvoerder. Door gebruik te maken van de Polisadministratie zijn gegevens van een nieuwe deelnemer binnen ongeveer 5 weken bekend bij de pensioenuitvoerder. Daardoor heeft de uitvoerder voldoende tijd om startbrieven maar ook stopbrieven tijdig te versturen.

In de praktijk blijkt dat werkgevers vaak geen datum einde dienstverband opgeven. Door standen te vergelijken kan de pensioenuitvoerder vaststellen dat een deelnemer geen loon meer ontvangt waaruit een einde dienstverband kan worden afgeleid zodat de stopbrief toch tijdig kan worden verzonden.

Potentiële maatregelen van de AFM zoals bijvoorbeeld genomen tegen de Stichting Notarieel Pensioenfonds (SNPF)¹³ kunnen hierdoor worden voorkomen.

Onbetaald verlof of andere vorm van verminderde loonbetaling

Bij onbetaald verlof maar ook bij andere vormen van verminderde loonbetaling, bijvoorbeeld door stationering van de deelnemer in het buitenland kan het loon verminderen. Er dienen gegevens in de aangifte aanwezig te zijn aan de hand waarvan kan worden afgeleid dat sprake is van vormen van verminderde loonbetaling en voor welk percentage van het arbeidscontract dat geldt. Zie in dit verband de verdere toelichting in paragraaf 4.3.5. Van belang hierbij is dat de werkgever de verloning, eventueel met een loon van € 0, gedurende de periode van verminderde loonbetaling, voortzet.

Adreswijziging / Wijziging email

In de loonaangifte zijn ook adresgegevens opgenomen. Adresmutaties kunnen dus uit de loonaangifte worden afgeleid. Persoons- en adresgegevens kunnen echter ook aan de hand van de Basisregistratie personen (BRP) worden achterhaald. De adresgegevens in de loonaangifte zijn echter betrouwbaarder omdat aanpassingen in de BRP soms lang op zich laten wachten. Een emailadres is niet beschikbaar als loonaangiftegegevens.

Toevoegen van dit gegeven aan de loonaangiftegegevens is vanuit het perspectief van de pensioenuitvoering wenselijk. Het gegeven hoort echter eerder thuis in het BRP dat door pensioenuitvoerders kan worden geraadpleegd in het kader van de pensioenuitvoering zie daarover paragraaf 4.4.1.

Wijziging partnergegevens

In de loonaangifte zijn geen partnergegevens beschikbaar. Voor de uitvoering van sommige pensioenregelingen zijn deze gegevens wel noodzakelijk. Partnergegevens kunnen aan de hand van de Basisregistratie personen (BRP) worden achterhaald.

Salariswijziging

In de loonaangifte staan verschillende loonbegrippen. Door deze loonbegrippen tussen standen van de loonaangifte met elkaar te vergelijken kan worden vastgesteld dat het salaris is gewijzigd. Daarmee heeft de pensioenuitvoerder een indicatie voor een wijziging van het pensioengevend inkomen.

¹² Art 21 PW lid 1: De **werkgever draagt er zorg** voor dat de werknemer waarmee hij een pensioenovereenkomst heeft gesloten en die pensioenaanspraken verwerft, binnen drie maanden na de start van de verwerving door de Pensioenuitvoerder wordt geïnformeerd over de kenmerken van de pensioenregeling (..)

¹³ <https://www.afm.nl/nl-nl/nieuws/2014/juli/boete-snpf>

Verandering werkgever/pensioenregeling

Een werkgever is in de loonaangifte herkenbaar aan het loonheffingnummer. Een werknemer is in principe uniek te identificeren aan de hand van zijn Burgerservicenummer. Daarnaast is de bedrijfstak waarin de werknemer werkzaam is te herkennen aan de sectorcode. Door deze gegevens uit opeenvolgende standen van de loonaangifte met elkaar te vergelijken kan worden vastgesteld dat een werknemer niet meer bij een werkgever in dienst is. Voor een verzekerde regeling of een PPI eindigt daarmee het deelnemerschap. Deelname aan een (verplichte) bedrijfstakpensioenregeling zal echter doorlopen als de werknemer binnen dezelfde sector van werkgever verandert.

Zo lang elke werkgever of sector voor alle medewerkers één en dezelfde pensioenregeling uitvoert kan vergelijking van gegevens voldoende zijn. De praktijk is dat veelal sprake is van meerdere pensioenregelingen voor verschillende deelnemergroepen met verschillende pensioengrondslagen, maxima en minima. Het vaststellen van de overgang naar een andere regeling binnen dezelfde werkgever of sector is daardoor op basis van de huidige loonaangiftegegevens onmogelijk. Om dat wel mogelijk te maken is een extra identificerend gegeven nodig, een regelingkenmerk (zie paragraaf 4.3.3).

Geboortedatum en wijziging geslacht

Achteraf onjuiste opgave van deze gegevens, met name de geboortedatum, komt in de praktijk veel voor bij werknemers/deelnemers die recent in dienst zijn getreden¹⁴. Aan de hand van vergelijking van verschillende standen van loonaangiftegegevens kan worden vastgesteld dat de betreffende werknemer een andere geboortedatum of geslachtsaanduiding heeft gekregen. Deze vaststelling kan gebruikt worden als trigger voor een deelnemer mutatie in de pensioenadministratie. Overigens kan ook hiervoor gebruik gemaakt worden van de BRP.

3.3.2 Premieberekening

Pensioenberekeningen worden gedaan op basis van enerzijds gegevens die periodiek, met de salarisbetaling variëren zoals contractloon, loon werknemersverzekeringen, opbouw vakantiebijslag en dergelijke. Daarnaast spelen diverse, per pensioenregeling en op jaarbasis verschillende, vaste bedragen een rol. Vaste bedragen als AOW-franchise en diverse minima en maxima. Ten slotte gelden per regeling verschillende rekenregels die voor de berekening van de pensioenpremie gebruik maken van verschillende combinaties van die vaste en periodieke gegevens. De set factoren verschilt per regeling, daarnaast kunnen deelnemers tegelijkertijd deelnemer zijn in verschillende (pensioen)regelingen van hetzelfde pensioenfonds.

Bij gebruikmaking van de loonaangiftegegevens voor de premieberekening in zijn huidige vorm is een beperkte set gegevens beschikbaar. Pensioenpremie vaststellen op basis van uitsluitend de loonaangiftegegevens kan slechts voor pensioenregelingen die volledig zijn toegesneden op die gegevensset. Het alternatief is om de gegevensset uit te breiden zodat enerzijds verwezen kan worden naar specifiek voor een regeling geldende vaste bedragen en rekenregels en anderzijds een beperkt aantal essentiële inhoudelijke (periodieke) gegevens worden toegevoegd. Zie daarover meer in paragraaf 4.3. Na die toevoeging bevat de loonaangifte voldoende gegevens om de pensioenadministratie te kunnen voeden. Het zal niettemin, afhankelijk van de complexiteit van pensioenregelingen, niet altijd mogelijk om zelfs na deze toevoegingen het pensioengevend inkomen per deelnemer na te rekenen zoals nu veelal de controlepraktijk is. De pensioenuitvoerder zal in de situatie na toevoeging van de extra gegevens aan de Loonaangifte dus moeten durven/kunnen vertrouwen op de door de werkgever geleverde gegevens. Zie in dit verband de paragraaf over controle en handhaving (3.3.5).

¹⁴ Inmiddels voert UWV geboortedatum/BSN controle uit op BPR gegevens en wordt aan de hand daarvan aangegeven (kwaliteitsindicator) dat een geboortedatum onjuist is.

3.3.3 Moment van premievaststelling

Premies worden vaak op jaarbasis vastgesteld, vervolgens wordt die jaarpremie in maandelijkse of vierwekelijkse termijnen geïnd. Door over te stappen op premieberekening op basis van de loonaangifte ontvangen pensioenuitvoerders per periode alle benodigde data om de juiste premie voor die periode in rekening te kunnen brengen. Zowel het bestand aan werknemers als de gegevens per individuele werknemer zijn actueel en correct. Dit biedt ruimte om over te stappen van een (primo)jaar premiesystematiek naar een ultimo maandsystematiek.

3.3.4 Bevoorschotting en navordering.

In het recente verleden werkte veel pensioenuitvoerders met geschatte jaarpremies, gebaseerd op wat bekend was over eerdere jaren. Deelnemermutaties gedurende het jaar werden niet of niet-correct doorgegeven. Na afsluiting van het kalenderjaar werd de balans opgemaakt en volgde de uiteindelijke premievaststelling die vaak leidde tot aanzienlijke navorderingen. Gebruik van de loonaangifte leidt tot een op maandbasis correcte gegevensstand aan de hand waarvan de actueel verschuldigde premie kan worden vastgesteld waardoor de liquiditeitspositie van de werkgever niet meer door navorderingen hoeft te worden verstoord. Gevolg van deze methode is overigens wel dat het per periode te betalen premiebedrag kan verschillen onder andere door salarisverhogingen, seizoensinvloeden en de uitkering van vakantiegeld.

3.3.5 Handhaving en controle

Een loonaangifte bevat de stand van alle werknemers die in een bepaalde periode officieel in dienst waren bij een werkgever. Die stand is gecontroleerd door Belastingdienst en UWV en daarmee voldoende betrouwbaar om er de loonheffing op te baseren. Bij overstappen op gegevensincasso aan de hand van loonaangifte zullen pensioenuitvoerders dus nadrukkelijk moeten kijken naar hun handhaving en controle processen en alternatieve benaderingen daarvoor. De praktijk bij pensioenfondsen Horeca & Catering is dat de loonaangiftegegevens vertrouwd worden; eigen controles op de inhoud van de uit de Polisadministratie ontvangen gegevens vindt niet plaats. Wel maakt men aanvullend gebruik van informatie uit het BRP. De Polisadministratie kan worden bevraagd vanuit verschillende invalshoeken.

Aan de hand van de sectorcode kunnen alle werkgevers (inclusief hun loonheffingnummers) die onder die sector vallen worden uitgevraagd. Aan de hand van het loonheffingnummer kunnen vervolgens alle werknemers van de betreffende werkgever worden uitgevraagd. Gebruik van de Polisadministratie hiervoor leidt automatisch tot volledige informatie over het officiële werknemersbestand van de werkgever. Het is overigens ook mogelijk de Polisadministratie te raadplegen aan de hand van (een set) Burgerservicenummers.

Werknemershandhaving is het vaststellen dat alle werknemers die voldoen aan de deelnemercriteria van de pensioenuitvoerder ook daadwerkelijk als deelnemer in de deelnemeradministratie van die pensioenuitvoerder voorkomen en met de juiste (pensioen)gegevens. Hiervoor kan gebruik worden gemaakt van de gegevens uit de Polisadministratie¹⁵.

Onderzoek naar niet officiële werknemers (zwartwerkers), werknemers waarvoor geen loonaangifte wordt gedaan, kan logischerwijs niet worden gedaan aan de hand van de Polisadministratie.

Binnen de kaders van de verplichte bedrijfstakpensioenfondsen geldt het adagium “geen premie wel (pensioen)recht”. Daardoor blijft onderzoek, bij met name verplichte pensioenregelingen, naar werknemers die

¹⁵ De huidige loonaangiftegegevens bieden nu onvoldoende informatie om vast te stellen of een “werknemer” wel of niet verplicht is om aan de pensioenregeling deel te nemen. Door de set uit te breiden met een Regelingkenmerk (zie paragraaf 4.3.3) kan dit worden ondervangen.

feitelijk wel maar volgens de Polisadministratie niet bij een werkgever in dienst zijn van belang. Het delen van signalen hieromtrent is van belang voor de Belastingdienst en UWV. De juridische mogelijkheden hiervoor zouden kunnen worden onderzocht.

Werkgeverhandhaving is het vaststellen of werkgevers wel meedoen aan de voor hen en hun werknemers verplicht gestelde pensioenregeling van een pensioenuitvoerder. In de praktijk wordt hiervoor de zogenaamde sectorcode uit de Polisadministratie gebruikt. Deze wijze van werkgeverhandhaving staat onder druk omdat de sectorcode mogelijk komt te vervallen in 2023.

Handhaving op sectorale pensioenregelingen, pensioenregelingen die gelden voor alle werknemers die onder een bepaalde sectorcode vallen, zoals bijvoorbeeld verplicht gestelde bedrijfstakpensioenregelingen komt neer op een combinatie van "werkgeverhandhaving" en de hierboven genoemde "werknemershandhaving".

Bij pensioenregelingen die zijn afgesproken tussen een specifieke verzekeraar en een individuele werkgever is de "werkgeverhandhaving" niet van belang. De werkgever is immers contractpartij en dus bekend. Voor het bevragen van de Polisadministratie ten behoeve van de "werknemershandhaving" zal wel het loonheffingsnummer in de administratie van de pensioenuitvoerder moeten worden vastgelegd.

Wat de Polisadministratie-gegevens betreft, de fiscaal interessante gegevens zijn gecontroleerd volgens de specificaties van de Belastingdienst. De eisen rond controle van de pensioenpremie en handhaving zijn in principe opgenomen in de uitvoeringsovereenkomst tussen pensioenuitvoerder en pensioenuitvoeringsorganisatie. Een bestaande controlepraktijk daarbij is dat de deelnemerpremie die berekend is door het salarispakket van de werkgever door de pensioenuitvoerder wordt gecontroleerd door die premie ook zelf uit te rekenen. Als de Polisadministratie gegevens, ook na de eventuele uitbreiding, niet voldoende zijn om het pensioengevend inkomen en daarmee de premie vast te kunnen stellen, dan zal die controlemethodiek op een ander leest geschoeid moeten worden. Denk daarbij bijvoorbeeld aan het certificeren van berekeningssoftware, het ter beschikking stellen van berekeningsservices door de uitvoerder of het controleren van trendmatige premieontwikkeling aangevuld met steekproefcontroles.

3.3.6 Identificatie van partijen

Pensioenuitvoerders werken in de huidige praktijk met eigen identificerende gegevens voor werkgevers, deelnemers, softwarepartijen en dergelijke. In de loonaangifte bestaat een beperkte set aan identificerende gegevens namelijk een aanduiding voor de inhoudingsplichtige (het zogenaamde loonheffingsnummer) identificatie van de werknemer via zijn BSN, en het relatienummer van de softwareleverancier. Naast deze gegevens speelt ook de sectorcode een identificerende rol voor de verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfondsen.

Partijen die overstappen op de loonaangifte als primaire bron moeten in verband hiermee wellicht wijzigingen doorvoeren in hun pensioenadministratie.

3.3.7 Sociale regelingen / Bedrijfstak eigen regelingen

In verschillende cao's zijn afspraken gemaakt over regelingen die de ontwikkeling in een bedrijfstak bevorderen. Pensioenuitvoeringsorganisaties verzorgen in veel gevallen de administratie voor alle fondsen in een bedrijfstak en dus ook voor sociale regelingen.

Sociale regelingen vallen nu niet onder de reikwijdte van de Pensioenwet, SUWI-wetgeving of BRP-regelgeving (zie ook paragraaf 4.4.1). Het gebruik van de Polisadministratie voor dit type fondsen is daardoor een nader te

onderzoeken aspect. Daarnaast speelt de afwijkende premievaststelling voor dit soort fondsen een rol. De premievaststelling voor sociale fondsen verschilt per fonds. Een gangbare methode is dat de werkgever een vast bedrag per deelnemer betaalt en dat is vanzelfsprekend uit te rekenen aan de hand van de loonaangifte data mits het bedrag per deelnemer bekend is en de Polisadministratie hiervoor gebruikt mag worden.

3.4 Koppelen met Polisadministratie

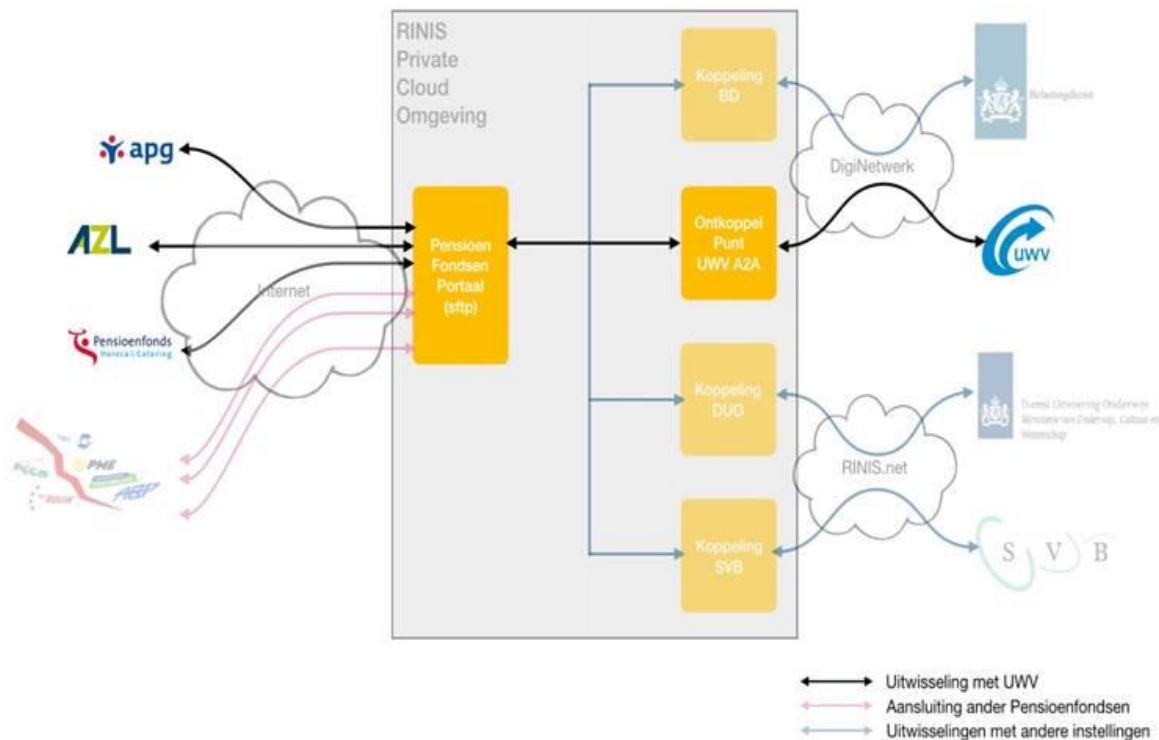
Pensioenverzekeraars en Pensioenfondsen kunnen ten behoeve van het raadplegen van de Polisadministratie een contract sluiten met het UWV. De betreffende pensioenuitvoerder kan het UWV verzoeken gegevens te leveren aan de administrateur/pensioenuitvoeringsorganisatie. Daarvoor geldt als voorwaarde dat een verwerkersovereenkomst tussen pensioenuitvoerder en pensioenuitvoeringsorganisatie onderdeel uitmaakt van het contract wat gesloten wordt tussen pensioenuitvoerder en het UWV. Ook pensioenverzekeraars, APF-en en PPI's en hun eventuele administrateurs kunnen dus via deze weg gegevens uit de Polisadministratie ontvangen. Zie voor een uitgebreide beschrijving van dit aanvraagproces bijlage: 7.8.

Pensioenuitvoerders zijn gerechtigd, de loonaangiftegegevens van deelnemers en gewezen deelnemers aan hun pensioenregelingen, via de Polisadministratie op te vragen. Het opvragen van die gegevens kan onder andere plaatsvinden aan de hand van de bedrijfssector, de werkgever (via het loonheffingsnummer) en het Burgerservicenummer. In de praktijk worden loonaangiftegegevens voor (verplichte) bedrijfstakpensioenregelingen geleverd op basis van het bericht voor werkgevergegevens (AEH). Dit bericht leidt tot werkgeversbestanden met daarin werkgever en werknemergegevens van alle werkgevers die vallen onder een bepaalde sectorcode. Voor pensioenregelingen die zijn afgesproken tussen een specifieke pensioenuitvoerder (bijvoorbeeld verzekerde-regelingen of PPI-regelingen) en een individuele werkgever worden de loonaangiftegegevens van de werknemers geleverd op basis van het loonheffingsnummer.

Deze gegevens kan de pensioenuitvoerder bijvoorbeeld gebruiken voor het berekenen van premies en voor het vaststellen van premienota's. De eenmalige configuratiekosten en de kosten per levering zijn gelijk aan de kosten van de Werkgevergegevens.

De pensioenuitvoerder bepaalt zelf hoe vaak hij de gegevens wil ontvangen. De frequentie van leveren van de aan de Polisadministratie ontleende bestanden is variabel: van eenmalig, tot dagelijks, wekelijks, maandelijks, per kwartaal, per jaar, enz. Alle pensioenuitvoerders kunnen zich abonneren op deze bestandsleveringen. De koppeling met UWV kan gemaakt worden via het webportaal 'Mijn Gegevensdiensten' van het UWV. De gegevens worden geleverd via HTTP.

Vanaf begin 2020 zal ook een cloudomgeving (RINIS¹⁶) beschikbaar zijn waarbinnen van FTP gebruik wordt gemaakt.



Figuur 6: Bestandsuitwisseling (Gegevens uit de Polisadministratie) via RINIS

Webservices zijn op dit moment niet beschikbaar voor pensioenuitvoerders. RINIS zelf koppelt via een webservice met het UWV.

Kosten voor het koppelen met Polisadministratie

Voor ontvangst van de loonaangiftegegevens betaalt een klant eenmalige configuratiekosten van € 2.059 en per levering € 83 (tarieven van 2020 exclusief btw)¹⁷.

Systeemtechnische consequenties: ervaring Pensioenfonds Horeca en Catering.

De bestanden worden via het portaal van UWV-gegevensdiensten ontvangen. Het gaat om een gegevenslevering per contract dat de uitvoerder met het UWV aangaat. De meeste leveringen vereisen dat eerst een vraagbestand wordt ingestuurd. Dit is een CSV-bestand met een lijst met loonheffingnummers. Na het opsturen van het vragenbestand ontvangt de indiener vrijwel direct een ontvangstbevestiging. Deze bevestiging geeft aan dat het bestand ontvangen is en dat het UWV in staat is het bestand te verwerken. De volgende dag (conform de afgesproken leveringskalender) verstuurt het UWV de daadwerkelijke levering. Dit is een zip bestand met daarin een aantal bestanden. Naast de gegevenslevering wordt ook een bestand met een beschrijving van de inhoud van het zip-bestand (de pakbon), een controle- en tellingenbestand geleverd. Met deze bestanden is het mogelijk om te controleren of de levering correct is en er niet onderweg iets is misgegaan. Daarnaast worden bestanden geleverd waarin eventuele functionele bevindingen op de data zijn

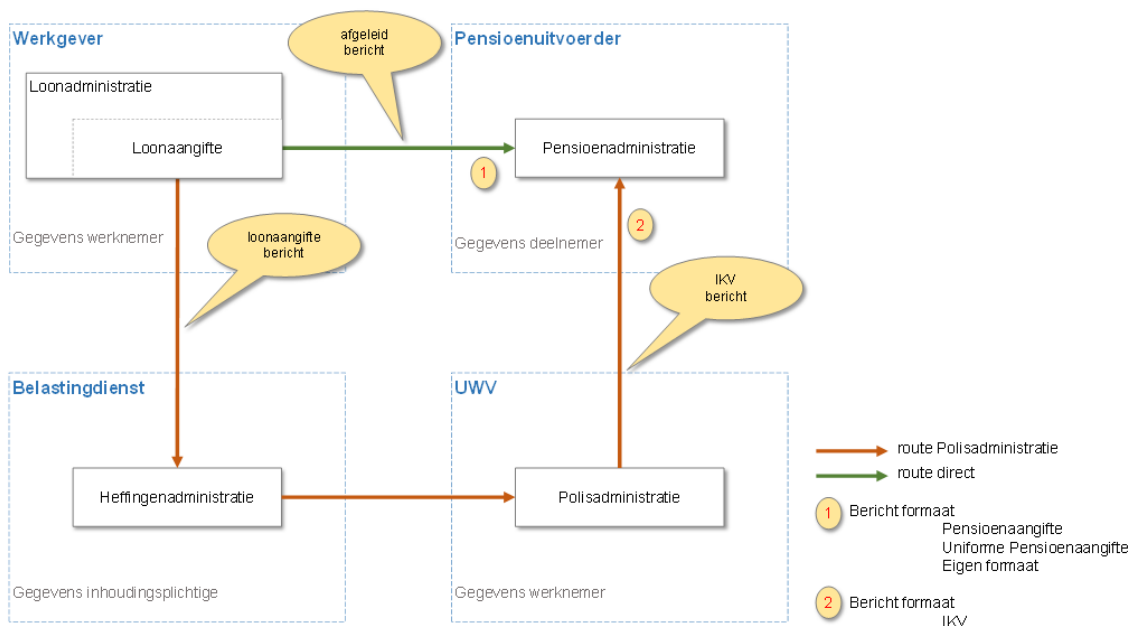
¹⁶ RINIS is een batch georiënteerde broker tussen UWV en een Pensioenuitvoerder de uitwisseling vindt plaats in bestandsvorm via Secure FTP) beschikbaar worden waarmee 'system to system' gegevens kunnen worden uitgewisseld.

¹⁷ <https://www.uwv.nl/zakelijk/gegevensdiensten/gegevens-afnemen-werk-inkomen/detail/voor-pensioenuitvoerders/gegevens-over-werkgevers-binnen-uw-sector-ah>

vastgelegd. Om de bestanden te kunnen verzenden, ontvangen en verwerken moet een pensioenuitvoeringsorganisatie over up- en download faciliteiten beschikken en moet zij om kunnen gaan met gecomprimeerde (zip)bestanden en CSV-bestanden. Vanuit functioneel perspectief is het belangrijk dat UWV volledig administreert op loonheffingsnummer en dat de pensioenuitvoeringsorganisatie in de eigen administratie de relatie met een werkgever moet vastlegt (via bijvoorbeeld de Kamer van Koophandel). Dit is met name bij eenmanszaken lastig.

3.5 Alternatieven voor gebruik Polisadministratie (koppelen via UWV op LAK)

De meest gebruikte alternatieven hebben ook de bronadministratie (salarisadministratie van de werkgever) als uitgangspunt. In figuur 3 wordt zowel de gegevenslevering aan de pensioenadministrateur via de UWV Polisadministratie (2) als het rechtstreeks uit de loonadministratie afgeleide (1) bericht schematisch voorgesteld.



Figuur 7: Gegevens uit de bron; loonaangifte bericht of (daarvan) afgeleid bericht

De eerste 3 methodes hieronder betreffen een – van de loonaangifte – afgeleid bericht.

3.5.1 Kopie loonaangiftegegevens

Dit alternatief komt neer op het fysiek beschikbaar stellen van de loonaangifte XML aan de pensioenadministrateur door de werkgever. Op het moment van verzending van de loonaangiftegegevens naar de Belastingdienst wordt exact dezelfde gegevensset ook aan de pensioenuitvoerder gezonden.

Voordeel: minder kosten, volledige set loonaangiftegegevens.

Nadeel: geen controle door Belastingdienst en Ketenbureau, manipulatie mogelijk.

3.5.2 Gebruik UPA

De Uniforme Pensioenaangifte (UPA) is een op de loonaangifte gebaseerde gegevensstandaard voor het geautomatiseerd uitwisselen van pensioendeelnemergegevens tussen werkgevers, /administratiekantoren en pensioenfondsen. Inhoudelijk is de UPA gegevensset geschikt voor vrijwel alle pensioen- en verzekerde regelingen. Bij de UPA staat, in vergelijking met de LPG (zie 3.5.3), de pensioenuitvoeringsorganisatie centraal;

Werkgevers sturen 1 UPA naar 1 pensioenuitvoeringsorganisatie. Die UPA bevat dan alle inkomstenverhoudingen van de werknemers in dienst bij een werkgever terwijl per werknemer alle regelingen zijn vastgelegd waaraan een werknemer deelneemt.

3.5.3 Gebruik LPG

Een ander alternatief is LPG (Levering Personeelsgegevens/Pensioengegevens), ook wel UPA+ genoemd, van APG. Bij LPG-levering stuurt de werkgever per pensioenfonds/pensioenregeling een LPG-gegevensset waarin de werknemers zijn opgenomen die volgens de werkgever deelnemer zijn. Bij de LPG staat de pensioenuitvoerder centraal; het splitsen per fonds (regeling) is gerealiseerd door daarvoor op het hoogste gegevensniveau een sleutelgegeven toe te voegen. Hierdoor kan eenvoudig aan compliance eisen worden voldaan; onder andere het noodzakelijke onderscheid tussen (niet pensioen)verzekeringen en (pensioen)regelingen. Een ander opvallend kenmerk is dat werk- en verlofsituaties anders zijn ingericht dan bij de UPA.

3.5.4 Gebruik Pensioenaangifte (PA) of MDV-PLO

De Pensioenaangifte (PA) is de voorloper van de UPA gerealiseerd door Syntrus Achmea. Het grootste verschil tussen UPA en PA is het ontbreken van de werkgeverstotalen per regeling in de PA. Een MDV/PLO-bestand (Melding dienstverband (MDV) en Periodieke loonopgave (PLO) wordt gekenmerkt door een vast formaat. Hierdoor moeten alle gegevens precies in de juiste plaats in de recordstructuur worden geplaatst.

3.5.5 Gebruik maatwerk

Pensioenuitvoerders bieden voor werkgevers een portaal aan waarop zij bijvoorbeeld een (Excel) template kunnen downloaden. Deze template dienen de werkgevers te vullen met de aan te geven pensioendeelnemergegevens. Die gegevensset kan vervolgens worden geüpload in datzelfde portaal. Varianten hierop zijn methodes waarbij fysieke dragers (dvd's, tapes e.d.) of filetransfer wordt gebruikt voor het versturen van de gegevensset.

3.5.6 Hubs (CGI bijvoorbeeld)

Daarnaast zijn er koppelingen via derde partijen zoals Benefits Plaza, een online platform waarbij werkgevers en pensioenuitvoerder zich kunnen aanmelden. Door een koppeling tussen de pensioenuitvoerders en Benefits Plaza kunnen deelnemersgegevens aangeleverd worden. Vergelijkbare oplossingen worden geleverd door CGI met (de geautomatiseerde pensioenaangifte) en Ebenefits.

3.5.7 Loonaangiftegegevens als referentiemateriaal

Naast de mogelijkheid om de loonaangiftegegevens als primaire gegevensbron te gebruiken voor de inwinning van Pensioengegevens kunnen de loonaangiftegegevens ook als trigger gebruikt worden om vast te stellen dat op andere wijze verkregen pensioengegevens compleet en/of correct kunnen zijn.

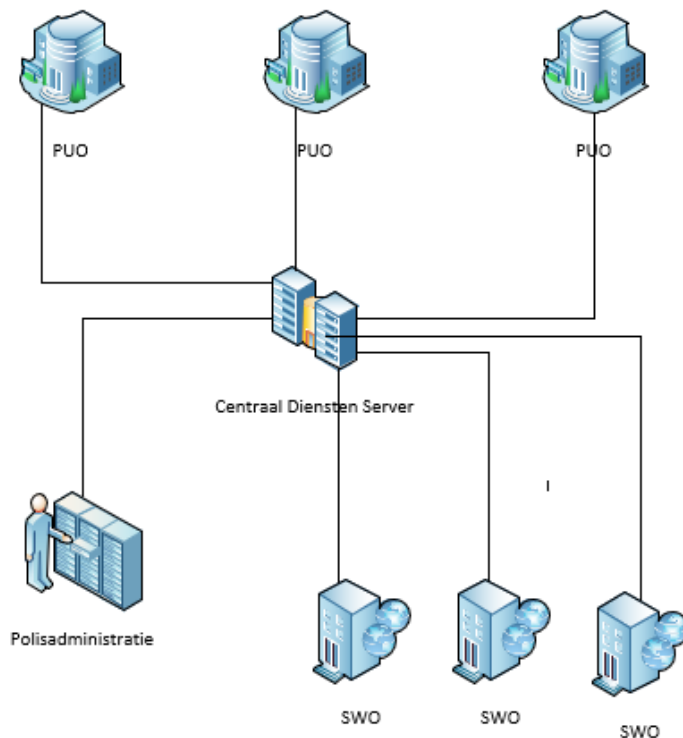
Als de pensioenuitvoerder bijvoorbeeld MDV-PLO of UPA gebruikt voor de gegevensincasso, dan kan aan de hand van de loonaangiftegegevens uit de Polisadministratie worden nagegaan of de juiste deelnemers zijn opgegeven en of het opgegeven pensioengevend inkomen in lijn is met bijvoorbeeld het sociale-verzekeringsloon.

3.5.8 Gemeenschappelijke infrastructuur Shared service

In een gezamenlijk, nog op te zetten, faciliteit in de vorm van een stichting of ander formeel samenwerkingsverband, zou de gegevensincasso voor de pensioenuitvoering gecentraliseerd kunnen worden

afgehandeld. Er is dan sprake van één centraal punt waarmee een pensioenuitvoeringsorganisatie connectie maakt om gegevens te ontvangen

Deze shared service zou, namens deelnemende pensioenuitvoerders gegevens uit de Polisadministratie en andere bronnen en standaarden zoals BRP en UPA kunnen ontvangen om vervolgens die informatie in het gewenste formaat aan de betreffende pensioenuitvoerder ter beschikking te stellen. Een controlestep die pensioenuitvoerders daarnaast zouden kunnen introduceren is om aan de hand van UWV-bestanden vergelijkingen en controleberekeningen te doen. Een schematische uitwerking van een gemeenschappelijke infrastructuur is uitgewerkt in Figuur 8



Figuur 8: Conceptuele architectuur centrale diensten service

Te verwachten valt dat een gemeenschappelijke infrastructuur diverse voordelen heeft zoals kostenvoordelen, kwaliteitsvoordelen, handavingsvoordelen en een betere samenwerkingspositie met salarisssoftwarepartijen en overheidspartijen als UWV en Belastingdienst. Een samenwerkingsverband brengt ook uitdagingen met zich mee. Uitdagingen rond bijvoorbeeld financiering, privacy en standaarden. Naar verwachting geen onoverbrugbare uitdagingen. In de huidige situatie lost immers iedere pensioenuitvoerder deze uitdagingen in eigen huis op. Het gezamenlijk aanpakken van deze uitdagingen kan een meerwaarde blijken. De vijf grote pensioenuitvoerders ontplooiën inmiddels initiatieven in de richting van shared services.

3.6 Vergelijking van scenario's voor koppelen met Polisadministratie

In deze paragraaf vergelijken we enkele scenario's waarbij gebruik gemaakt kan worden van de Polisadministratie voor het bijwerken van de pensioenadministratie.

1. Gebruik uitsluitend de loonaangiftegegevens zoals die nu geleverd kunnen worden.
2. Gebruik de loonaangiftegegevens aanvullend, naast andere middelen en standaarden voor gegevensinwinning zoals UPA en LPG, voor deelnemershandhaving en plausibiliteitscontroles.

3. Gebruik uitsluitend de loonaangiftegegevens maar niet voordat de gegevensset is uitgebreid met een aantal voor pensioenuitvoering veelal noodzakelijke extra gegevens.

Toepassing van elk scenario heeft zijn eigen kansen, uitdagingen, voor- en nadelen. Zie de opsomming van kenmerken naar scenario hieronder, punten die in het voordeel van een scenario pleiten zijn groen gearceerd:

Kenmerk	Loonaangifte (1)	Loonaangifte Plus (3)	UPA (2)
Afhankelijkheid Loonaangifte	Groot	Groot	Minder groot
Beheer/Onderhoud standaard	Niet van toepassing	Niet van toepassing	Noodzakelijk
Afhankelijkheid UWV	Groot	Groot	Nauwelijks
Afhankelijkheid leveranciers	Nauwelijks	Nauwelijks	Groot
Sturing op kwaliteit gegevens	Afhankelijkheid	Afhankelijkheid	Onafhankelijk
Volledigheid deelnemers	Groot	Groot	Minder groot
Volledigheid looncomponenten	Regeling afgestemd op beschikbare Looncomponenten	Door ontbreken looncomponenten moeten waarschijnlijkheidscontroles worden ingebouwd	Looncomponenten ontbreken niet
Kosten implementatie koppelvak	Minder Hoog	Minder Hoog	Hoog
Kosten onderhoud koppelvak	Beperkt	Beperkt	Hoog
Vereenvoudiging regelingen noodzakelijk	Voor de meeste regelingen noodzakelijk	Voor de meeste regelingen noodzakelijk	Voor de meeste regelingen niet noodzakelijk
Uitbreiding loonaangifte	Niet noodzakelijk	Noodzakelijk om volume te realiseren binnen afzienbare tijd	Niet noodzakelijk
Voldoende gegevens voor premieberekening en bepalen aanspraken	Nee, momenteel niet. Behalve voor regelingen die afgestemd zijn op de Loonaangifteketen	Meestal wel	Ja, maar vereist nauwkeurige inrichting aan de kant van loonadministratie bij de werkgever

Tabel 1: Verschillende scenario's vergeleken

Op basis van bovenstaande tabel zou de conclusie kunnen worden getrokken dat gekozen zou moeten worden voor of het scenario "loonaangifte (1)" of het scenario "UPA (2)". Niet alle aspecten zijn voor iedere uitvoerder even belangrijk. De tabel is slechts bedoeld om iedere pensioenuitvoerder te ondersteunen in zijn afwegingen. Op basis van de genoemde aspecten zal elke pensioenuitvoerder zijn eigen afwegingen moeten maken. De werkgroep is van mening dat het scenario "Loonaangifte " (zonder extra gegevens) vrijwel onmogelijk is voor pensioenregelingen die mede afhankelijk zijn van onderhandelingen tussen sociale partners, met name bedrijfstakpensioenfondsen. Deze pensioenuitvoerders moet in die gevallen immers uitvoeren wat door de organisaties van werknemers en werkgevers is afgesproken. De invloed die de pensioenuitvoerder daarop heeft is tot nog toe beperkt. Voor andere type pensioenregelingen die worden overeengekomen tussen

individuele werkgevers en pensioenuitvoerders (bijvoorbeeld verzekerde-regelingen en PPI-regelingen) ligt dit genuanceerder. Een pensioenverzekeraar bepaalt bijvoorbeeld, binnen de gegeven concurrentieverhoudingen, zelf welke producten hij aanbiedt en welke gegevensset hij daarvoor nodig heeft.

3.7 Relevante marktontwikkelingen

Diverse marktontwikkelingen kunnen van invloed zijn op de mate waarin de Loonaangifteketen als het middel voor gegevensincasso wordt geadopteerd. Een aantal daarvan worden hieronder belicht.

3.7.1 Investico onderzoek

Voor wat betreft het niet juist afdragen van de juiste premie, is het zeker dat een en ander misgaat, maar de omvang van het probleem is relatief onbekend. “Het vertrouwen in een juiste pensioenafrekening is onterecht” stelden De Groene Amsterdammer, Nieuwsuur en Investico november 2019 in een gezamenlijke publicatie^[1]. De onderzoekers concluderen dat het vaak voorkomt dat werkgevers hun werknemers niet aanmelden bij het pensioenfonds of om andere redenen te weinig premie afdragen. Controle hierop is onvoldoende omdat de kosten die hiervoor gemaakt moeten worden te hoog worden geacht. Ook de steeds grotere complexiteit van pensioenregelingen speelt een rol. Hoe groter de complexiteit hoe groter de foutenkans en hoe kleiner de kans dat die fouten worden ontdekt. Zelfs experts op pensioengebied blijken moeite te hebben om de juiste premie vast te stellen. Aansluiting op de Loonaangifteketen kan dit soort kwesties helpen voorkomen. Aansluiten op de Loonaangifteketen en gebruik maken van de Polisadministratie leidt tot inzicht in het totale werknemersbestand van een werkgever waardoor alle potentiële pensioendeelnemers bekend zijn bij die pensioenuitvoerder. Het betekent ook dat de pensioenuitvoerder steeds inzicht heeft in de actuele loongegevens van de werknemers van die werkgever. Aan de hand van deze gegevensstroom kan handhaving en controle adequaat vormgegeven worden tegen beperkte kosten (zie in dit verband ook paragraaf 3.4).

3.7.2 Kwaliteit pensioenadministraties

Bij het ministerie van Sociale en Werkgelegenheid en in de Tweede Kamer is de kwaliteit van pensioenadministratie een punt van zorg. In dit verband is een brief “Kwaliteit pensioenadministraties¹⁸” verschenen. Gesteld wordt kort samengevat dat:

- Pensioenuitvoerders incidenten moeten aangrijpen voor het doorvoeren van verbeteringen.
- Complexiteit een te verminderen risicofactor is.
- Vastgestelde gegevens en berekende bedragen herleidbaar moeten zijn tot hun herkomst.
- Pensioensystemen voldoende flexibel moeten zijn om wijzigingen van regelingen of wetgeving op te vangen.
- Pensioensystemen ingericht moeten zijn op het signaleren van incidenten onder andere door het invoeren van verbands- en plausibiliteitscontroles.
- Handhaving voor verplichtgestelde pensioenfondsverbetering moet worden.

Aansluiten op de mogelijkheden die de Polisadministratie (het UWV) biedt als middel voor vergroting van de kwaliteit van de te ontvangen gegevens wordt in de brief expliciet benoemd. Ook herleidbaarheid kan door de loonaangiftegegevens separaat vast te leggen naast de deelnemeradministratie worden ondersteund.

Aansluiting op de Loonaangifteketen verhoogt de kwaliteit van de administratie.

^[1] Zie bijvoorbeeld: <https://www.platform-investico.nl/artikel/nieuwe-aanslag-op-pensioenzekerheid-miljoenen-aan-premie-blijken-niet-afgedragen/> (geraadpleegd op 16 januari 2020).

¹⁸ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2020/01/31/kamerbrief-over-kwaliteit-pensioenadministraties>

3.7.3 Druk vanuit de toezichthouder (consolidatie fondsen)

Op 16 maart 2017 publiceerde de DNB een rapport met de titel "Onbenutte schaal- en efficiëntievoordelen bij kleine pensioenfondsen". Kleine Nederlandse pensioenfondsen kunnen nog steeds substantiële schaalvoordelen realiseren. Zo blijkt uit nieuw onderzoek van DNB dat de administratiekosten per deelnemer van de kleinste pensioenfondsen ruim tien keer groter zijn dan die van de grootste fondsen. Schaalvoordelen voor grote pensioenfondsen ontstaan onder meer doordat vaste kosten worden verdeeld over meer deelnemers. Schaalvoordeel zorgt er ook voor dat diensten goedkoper kunnen worden ingekocht en dat scherper kan worden onderhandeld, bijvoorbeeld met externe vermogensbeheerders. Minder pensioenfondsen betekent ook minder bestuurders, minder directeuren en minder managers. Tot slot hebben grote pensioenfondsen de mogelijkheid om meer werk in eigen huis te doen, in plaats van dat uit te besteden. Zeker bij de uitvoering van de beleggingen kan dat veel geld schelen. Tot 1999 lag de optimale schaal van administratieve activiteiten met 95% zekerheid onder de miljoen deelnemers, en waarschijnlijk daar ver onder, terwijl deze sinds 2008 met dezelfde zekerheid boven de twee miljoen deelnemers ligt, en waarschijnlijk daar ver boven¹⁹. Kleine fondsen hebben relatief hoge administratiekosten. Hier biedt schaalvergroting in eerste instantie waarschijnlijk meer soelaas dan aansluiting op de Loonaangifteketen.

3.7.4 Nieuw pensioenstelsel

Politiek, werkgevers en vakbonden bereikten in juni 2019 een akkoord over een nieuw pensioenstelsel. Sommige afspraken uit het akkoord zijn duidelijk, andere moeten nog verder worden uitgewerkt. Nagedacht wordt over een 'big bang' introductie per 1 januari 2027. Zoveel mogelijk pensioenfondsen en andere pensioenaanbieders zouden dan in een keer overgaan naar de nieuwe spelregels. Dit kan echter niet zonder tal van overgangsmaatregelen waardoor pensioenpartijen nog jarenlang vastzitten aan het oude regelingen en de uitvoeringsaspecten die daarbij horen. In dat verband is het van belang dat pensioenuitvoerders wettelijk de mogelijkheid krijgen om pensioenregelingen actuariael gelijkwaardig om te zetten naar een nieuwe pensioenregeling. De onzekerheid over het moment van invoering en exacte inhoud van het nieuwe type regelingen en de overgangsregels rondom de bestaande regelingen hebben tot gevolg dat de benodigde automatiseringsagenda's nog niet kan worden ingevuld. Het zou een goed idee zijn om bij de uitwerking van die agenda's op voorhand rekening te houden met vereenvoudigde gegevensinwinning met gebruikmaking van de voordelen van de Loonaangifteketen.

3.7.5 Tendens naar vereenvoudiging van regelingen

Hoe ingewikkelder een pensioenregeling is, hoe hoger de uitvoeringskosten. Per pagina met uitleg betalen deelnemers jaarlijks € 1,80 euro meer. Eenvoudiger regelingen zouden gunstig kunnen uitpakken voor de uiteindelijke pensioenuitkering. Dat concluderen onderzoekers in ESB²⁰. Door elke aanpassing aan een regeling ontstaan in de huidige situatie aanvullingen op de pensioenregeling waardoor die regeling steeds complexer en dus voor wat betreft de uitvoering kostbaarder wordt. Meer complexiteit vergroot de uitvoeringsrisico's en pensioenbestuurders worden geacht worden deze risico's zo klein mogelijk te houden en een op complexiteitsreductie gericht beleid te voeren²¹. Het is het belangrijk dat pensioenregelingen beknopt en duidelijk zijn zodat die regelingen begrijpelijk zijn voor de deelnemers. Dat is beter voor de deelnemers. Het is ook beter voor de pensioenuitvoerder want de uitvoering wordt goedkoper en minder foutgevoelig, daarnaast

¹⁹ De kostenefficiëntie van pensioenfondsen - Jaap Bikker (2013)

²⁰ <https://esb.nu/esb/20056407/complex-pensioenregelingen-zijn-duurder>.

²¹ https://www.azl.eu/application/files/5115/7002/3791/Whitepaper_Eenvoud_loont.pdf | https://www.dnb.nl/binaries/DNB%20identificeert%20de%20strategische%20risico%E2%80%99s%20van%20grote%20pensioenfondsen_tcm46-369965.pdf

vergroot het de administratieve wendbaarheid waardoor inspelen op nieuwe ontwikkelingen vergemakkelijkt wordt. ABP bleek door het doorvoeren van vereenvoudigingen in de pensioenregeling in staat te zijn een verwachte premiestijging in 2018 te beperken²². Bij die vereenvoudigingen ontstonden verbeteringen, maar ook een aantal versoberingen. Dat valt nooit volledig te voorkomen. Pogingen om deelnemers die er op achteruit gaan te compenseren veroorzaken vaak nieuwe complexiteit in de pensioenadministratie. Compensatie wordt echter vrijwel altijd verwacht en geëist door sociale partners. Van belang bij het toekennen van compensatie is dat het juist niet leidt tot extra complexiteit. Gezocht moet worden naar individuele compensatie op actueel gelijkwaardig niveau zonder dat daarvoor verdere aanpassingen van de regeling nodig is. In de huidige versie van de Pensioenwet zijn slechts beperkte mogelijkheden (zie artikel 83 PW) om zonder instemming van de deelnemer verworven aanspraken om te zetten naar nieuwe aanspraken. Om pensioenregelingen te kunnen vereenvoudigen en eenvoudig te houden is een aanzienlijke verruiming van deze mogelijkheid noodzakelijk. Zonder die mogelijkheid zullen vereenvoudigde regelingen op termijn, door overgangsmaatregelen bij een volgende vernieuwing, vanzelf weer complex worden.

Tot slot van deze paragraaf mag de harmonisatie mogelijkheid niet ontbreken. Een pensioenuitvoerder kan overwegen om de verschillende regelingen voor dezelfde groep deelnemers veel meer op dezelfde leest te schoeien of zelfs samen te voegen. Pensioenuitvoeringsorganisaties, zouden veel meer dan nu, kunnen overgaan op het slechts aanbieden van een aantal gestandaardiseerde pensioenregelingen waaruit een pensioenuitvoerder kan kiezen. De betreffende pensioenuitvoeringsorganisatie loopt echter door dat streven het risico zijn concurrentiepositie te verspelen aan partijen die bereid zijn de pensioenuitvoerder wel (kostbaar) maatwerk te leveren.

Vereenvoudiging van de regeling kan drempelverlagend werken voor aansluiting op de Loonaangifteketen. Voorwaarde daarbij is dat men zich bij de vereenvoudiging van de regeling mede laat leiden door de in de loonaangifte beschikbare gegevens.

3.7.6 Corona-crisis

Om de economische impact van het coronavirus zoveel mogelijk te beperken, is het cruciaal dat de financiële sector goed blijft functioneren. De DNB heeft daarom een aantal praktische maatregelen genomen om de pensioensector te ondersteunen. Onder andere kan de aanlevering van jaar en maandrapportages worden uitgesteld, worden nieuwe en lopende onderzoeken bij instellingen on-hold gezet en worden de regels rond het beleggingsbeleid tijdelijk verruimd.

Pensioenuitvoerders ondersteunen de werkgevers waar nodig en mogelijk door uitstel van premiebetaling te verlenen. Voor pensioenverzekeraars blijken extra belemmeringen te bestaan voor dergelijke maatregelen omdat in de Pensioenwet strikte processen en termijnen rond premiebetaling zijn beschreven waar verzekeraars zich aan moeten houden.

De uiteindelijke economische gevolgen van zijn nog niet te overzien. De dekkingsgraden van de diverse pensioenfondsen kunnen echter extra onder druk komen te staan.

De gevolgen voor de automatiseringsagenda van de pensioenfondsen zijn nog onzeker, maar de impact is waarschijnlijk groot. Een project starten wat moet leiden tot adoptie van de mogelijkheden die de Loonaangifteketen biedt zal onder deze omstandigheden naar verwachting geen hoge prioriteit krijgen.

²² <https://www.binnenlandsbestuur.nl/ambtenaar-en-carriere/nieuws/eenvoudiger-pensioenregeling-is-definitief.9573794.lynkx>

3.7.7 Veranderingen bij het UWV

Een laatste wat meer praktische marktontwikkeling betreft aanpassingen in het dienstenpakket van het UWV. Het UWV introduceert een service voor het ontstaan of stoppen van een inkomstenverhouding (IKV) waarop pensioenuitvoerders onder andere “in dienst” en “uit dienst” meldingen kunnen baseren. Met deze dienst is het dus mogelijk om triggers te ontvangen als een werknemer in of uit dienst gaat. Daarnaast kan het UWV op wekelijkse basis arbeidsverhoudingen en inkomstenverhoudingen leveren. Deze leveringen bevatten de nieuwe werkgevers en nieuwe werknemers. Deze UWV-dienst maakt het mogelijk om in- en uit-dienstprocessen zonder gebruik te maken van de Polisadministratie vorm te geven.

4 Gegevens en Juridisch

4.1 Inleiding

In dit onderzoek naar het gebruik van de Polisadministratie als primaire bron voor de gegevensinwinning staat naast de Polisadministratie ook de vereenvoudiging van pensioenregelingen centraal. Vereenvoudiging van pensioenregelingen kan immers, net als het toevoegen van gegevens aan de Polisadministratie het gebruik van de Polisadministratie voor de pensioenuitvoering mogelijk maken. In dit hoofdstuk wordt daarnaast ingegaan op een aantal juridische vraagstukken rondom gebruik van de Polisadministratie.

4.2 LA-Gegevensset

De gegevensbehoefte ten aanzien van in te winnen deelnemergegevens hangt sterk samen met de verplichtingen die voortvloeien uit de desbetreffende pensioenregeling. Loonaangiftegegevens vormen een groot deel van deze gegevensbehoefte maar zijn voor veel van de bestaande pensioenregelingen onvoldoende omdat daarvoor meer gegevens of anders samengestelde bedragen nodig zijn. Oplossing is uitbreiding van de loonaangiftegegevensset en/of aanpassen van pensioenregelingen op de beschikbare loonaangiftegegevens.

De huidige gegevensset, gebaseerd op [artikel 28a van de Wet op de loonbelasting 1964](#) en opgesomd in de [Regeling gegevensuitvraag loonaangifte geldend van 01-01-2020 t/m heden](#) (Zie de gelijknamige bijlage) schiet voor de meeste pensioenregelingen te kort. In de Polisadministratie zijn conform de ministeriële regeling 120 loonaangiftegegevens beschikbaar.

Onder deze honderdtwintig loonaangiftegegevens zijn een aantal werknemer gerelateerde loonbegrippen²³. Loonbegrippen die gebruikt kunnen worden bij het sluiten van pensioenovereenkomsten. In de afspraken tussen werkgevers en werknemers rond pensioen worden echter vaak andere loonbegrippen gehanteerd. Daarnaast zijn in pensioenovereenkomsten ook diverse afspraken, over bijvoorbeeld grensbedragen opgenomen die niet kunnen worden afgeleid van uitsluitend de huidige loonaangiftegegevens. Binnen de pensioensector is daarom de Uniforme Pensioenaangifte (UPA) ontwikkeld. Vooral vanuit het procesperspectief is het echter efficiënter en effectiever om aan te kunnen haken op de Loonaangifteketen zo blijkt uit de business case. Uit gesprekken met onder andere het ketenbureau loonaangifte werd duidelijk dat het toevoegen van extra gegevens aan de Loonaangifteketen een lastige kwestie is waarbij vele belangen een rol spelen. Het toevoegen van een beperkt aantal gegevens zou niettemin tot de mogelijkheden moeten

²³ Werknemer gerelateerde loonbegrippen: [Contractloon \(Ctrctln\) / cao-loon](#), [Loon loonbelasting/premie \(LnLbPh\)](#), [Loon werknemersverzekeringen \(LnSV\)](#), [Loon premie UFO \(PrLnUfo\)](#), [Loon bijzondere beloningen \(LnTabBB\)](#), [Betaling vakantiebijslag \(VakBsl\)](#), [Opbouw vakantiebijslag \(OpgRchtVakBsl\)](#), [Extra salaris \(OpgRchtExtrSal\)](#), [Extra periode salaris \(ExtrSal\)](#), [Loon in geld \(LnInGld\)](#), [Waarde niet in geld uitgekeerd loon \(WrdLn\)](#), [Loon uit overwerk \(LnOwrk\)](#), [Contractloon \(Ctrctln\)](#)

behoren. Bij onze analyse zijn we uitgegaan van wat minimaal noodzakelijk moet worden toegevoegd om pensioenuitvoering uitsluitend aan de hand van de loonaangiftegegevens te kunnen realiseren.

4.3 Toe te voegen gegevens

In deze paragraaf volgt een nadere beschrijving van de toe te voegen gegevens en de reden waarom ze in de Loonaangifteketen opgenomen zouden moeten worden. Door deze gegevens in de loonaangifte op te nemen zullen de belangrijkste belemmeringen waardoor nu geen gebruik gemaakt wordt van de Loonaangifteketen / Polisadministratie vervallen. De toe te voegen gegevens worden in onderstaande tabel geïntroduceerd. In de paragrafen daarna vindt u nadere toelichting. De definities van deze nieuwe gegevenselementen zijn overigens niet opgenomen in de begrippenlijst

Toe te voegen gegeven	Belang van de toevoeging	Definitie van het gegeven
Pensioengevend inkomen vast	Door de introductie van dit gegeven kan, in tegenstelling tot de bestaande versie van de loonaangiftegegevensset, voor elke willekeurige pensioenregeling het vaste pensioengevende inkomen worden doorgegeven via de Loonaangifteketen.	Vaste inkomensbestanddelen waaronder, vakantietoeslag, en andere vaste - jaarsalaris - componenten, waarover op basis van een pensioenregeling pensioenrechten worden opgebouwd.
Pensioengevend inkomen variabel	De pensioenopbouw voor variabele inkomenscomponenten wijkt veelal sterk af van die van vaste inkomenscomponenten. Door toevoeging van dit gegeven wordt variabel pensioengevend inkomen herkenbaar zodat de pensioenuitvoerder in staat is tot correcte pensioenopbouw.	Inkomen wat per maand of per 4 weken sterk kan verschillen en waarover op basis van een pensioenregeling specifieke pensioenrechten worden opgebouwd.
Regelingskenmerk	Door toevoeging van dit gegeven in de Loonaangifteketen kan verband gelegd worden tussen enerzijds de loonaangiftegegevens en anderzijds de vaste bedragen en rekenkundige formules die moeten worden toegepast bij de premieberekening en de rechtvaststelling. Zonder dit gegeven is vrijwel geen enkele pensioenregeling uitvoerbaar op basis van de loonaangiftegegevens.	Een gegeven dat een pensioenregeling uniek identificeert.
Parttime percentage	Het kunnen verwerken van pensioengevend deeltijdwerk. Voor de meeste pensioenregelingen kan deze factor niet worden afgeleid uit de beschikbare loonaangiftegegevens.	Het quotiënt van het aantal verloonde uren waarover pensioenopbouw plaatsvindt en de contracturen bij een volledig dienstverband.
Soort verminderd loon	Door de toevoeging van dit gegeven ontstaat de mogelijkheid om de verschillende consequenties voor de pensioenopbouw, die horen bij de diverse soorten verminderd loon, te bepalen.	Een code die de reden voor de vermindering van het loon identificeert.
Percentage verminderd loon	Door toevoeging van dit gegeven wordt het mogelijk om aan de hand van loonaangiftegegevens te bepalen voor welk percentage de pensioenopbouw en/of de pensioenrisicodkking door moet lopen ondanks dat feitelijk geen of verminderd loon wordt betaald.	Het percentage waarmee het inkomen is verminderd.
Ingehouden pensioenpremie	Door toevoeging van dit gegeven kan de premievaststelling door de werkgever aan de pensioenuitvoerder worden doorgegeven waardoor deze premie direct in rekening kan worden gebracht of worden vergeleken met de eigen premievaststelling.	De door de werkgever berekende pensioenpremie.

Tabel 2: Overzicht toe te voegen gegevens Loonaangifteketen

Ter illustratie zijn in bijlage: “Regeling gegevensuitvraag loonaangifte aangepast” (zie bijlage 7.3.2) de voorgestelde gegevens ingepast en geel gemarkeerd.

Hoeveel pensioenuitvoerders na de uitbreiding zullen overstappen op uitsluitend gebruik van de Loonaangifteketegegevens en in welk tempo is onbekend.

De werkgroep acht de toevoeging van alle genoemde gegevens van groot belang om de beweging naar gebruik van de Loonaangifteketen als primair medium voor de gegevensinwinning in gang te zetten. Niettemin is het belang van het ene gegeven groter dan dat van een ander gegeven. Een aantal van de hieronder genoemde gegevens achten wij noodzakelijk.

De hieronder genoemde toe te voegen gegevens zijn het resultaat van een analyse waarin, ten opzichte van de loonaangifte, de extra UPA-gegevens als startpunt zijn genomen. Vervolgens heeft de werkgroep beoordeeld welke van die gegevens essentieel zijn en welke gemist kunnen worden of op andere wijze zouden kunnen worden achterhaald of samengesteld. Gestreefd is naar een zo minimaal mogelijke set zodat de kans op implementatie in de Loonaangifteketen zo groot mogelijk wordt. Het resultaat van de analyse is opgenomen in bijlage: 7.10.

4.3.1 Pensioengevend inkomen vast

Op basis van de in de loonaangifte aanwezig loonbegrippen kan vrijwel geen enkele pensioenregeling worden uitgevoerd. Toevoegen van het gegeven "pensioengevend inkomen vast" maakt het mogelijk om precies dat bedrag wat volgens de pensioenregeling de basis voor de pensioenberekening vormt vast te leggen. Naast het maandinkomen kunnen in deze variabele, voor zover dat in de pensioenregeling is afgesproken, ook vakantiegeld, dertiende maand en winstdeling worden ondergebracht.

In de Pensioenwet wordt het pensioengevend inkomen niet gedefinieerd en in de pensioenmarkt wordt geen uniform inkomensbegrip gehanteerd. Dat is dan ook de reden waarom dit extra gegeven noodzakelijk is. In de afspraken tussen werkgevers en werknemers rond pensioen kan per sector en zelfs per type pensioenregeling of sociale regeling een ander loonbegrip worden afgesproken. Toevoeging van Pensioengevend inkomen aan de loonaangiftegegevens lost dit probleem op. Alternatieve oplossing zijn denkbaar. Zo zou het toevoegen van een veelheid aan verschillende inkomstenrubrieken aan de Loonaangiftegegevens soelaas kunnen bieden. Daarnaast zou een in de Pensioenwet op te nemen vaste definitie van pensioengevend inkomen die aansluit op de bestaande Loonaangiftegegevens een oplossing kunnen bieden.

Belang van de toevoeging: noodzakelijk.

4.3.2 Pensioengevend inkomen variabel

Naast het vaste inkomen kennen bepaalde pensioenfondsen, op grond van de aard van het werk in de bedrijfstak, een volledig open vrije inkomenscomponent die ook nog eens op een andere wijze (andere maxima en minima) pensioengevend is.

Berekeningen van premie en pensioenopbouw met verschillende grenzen over vast inkomen EN variabel inkomen komen veel voor EN bij minimaal één grote regeling. Daarnaast wordt het variabele inkomen voor bijvoorbeeld het vaststellen van het nabestaandenpensioen nogal eens gemiddeld over bijvoorbeeld de laatste 5 jaar. Zonder de beschikbaarheid van "pensioengevend inkomen variabel" is dat niet goed mogelijk.

Belang van de toevoeging: groot

4.3.3 Regelingkenmerk

Gebruik maken van de Loonaangifte voor de pensioenuitvoering brengt met zich mee dat gebruik gemaakt zal moeten worden van de, per deelnemer, variabele gegevens uit de Loonaangifte / Polisadministratie en, per deelnemer, vaste regelinggegevens.

Voor het uitvoeren van een pensioenregeling zijn naast de deelnemergegevens ook regelinggegevens nodig. Het gaat om gegevens (minima, maxima, franchises, formules e.d.) aan de hand waarvan bijvoorbeeld kan worden vastgesteld welk deel van het inkomen pensioengevend is. Door in de Loonaangifte een sleutelveld op te nemen waarin 1 of meer verwijzingen naar specifieke regelingen kunnen worden opgenomen kunnen salarisverwerkers en pensioenuitvoerders bij het vaststellen van premies en pensioentoezeggingen deelnemergegevens en regelinggegevens op de juiste manier combineren.

Belang van de toevoeging: noodzakelijk

4.3.4 Parttime percentage

De Loonaangiftegegevens moet worden uitgebreid met parttime percentage. Hoewel het parttime percentage eenvoudig vast te stellen lijkt (verloonde uren / normuren * 100%) is de praktijk weerbarstig op dit punt. Dit wordt nader toegelicht in bijlage 7.4.

Het is aan te bevelen om franchise en het maximum pensioengevend loon op uurbasis te definiëren en in het pensioenreglement op te nemen uit hoeveel uren een fulltime dienstverband bestaat.

Belang van de toevoeging: groot

4.3.5 Soort (onbetaald) verlof en Verlofpercentage (=> Soort verminderd loon, Percentage verminderd loon)

In veel pensioenreglementen staan diverse situaties beschreven waarbij de pensioenopbouw doorloopt, terwijl geen daadwerkelijke loonuitbetaling plaatsvindt. In deze situaties komen geen gegevens meer door in de Polisadministratie omdat de werkgever stopt met verlonen. Te denken valt aan de volgende situaties: Onbetaald verlof, Pensioenopbouw bij ziekte of arbeidsongeschiktheid, vrijwillige voortzetting, uitzending naar het buitenland, Ouderschapsverlof of (tijdelijk) ontslag. De pensioenregeling moet voorzien in oplossingen voor deze situaties.

Deze situaties kunnen wellicht deels in de pensioenregeling worden uitgesloten. Wettelijke verplichtingen kunnen via die weg echter niet worden opgelost. De reden voor het toevoegen van de gegevens Soort (onbetaald) verlof en Percentage verminderd loon is dat de risicodekking van partnerpensioen wettelijk gezien dient te lopen bij een onbetaald verlof tot een maximum van 18 maanden mits de pensioenovereenkomst in het partnerpensioen voorziet. Dit is geregeld in artikel 56 van de Pensioenwet. Door toevoeging van de extra gegevens kan in de daarvoor noodzakelijke gegevensbehoefte worden voorzien.

De aan de loonaangifte toe te voegen gegevens zijn "Soort verminderd loon", "Percentage verminderd loon". Essentieel is dat ook in situaties van tot 0 verminderde loonbetaling de verloning wordt voortgezet ondanks het feit dat feitelijk geen loon wordt betaald.

Belang van de toevoeging: minder groot

Minder groot omdat het doorlopen van pensioenopbouw zonder dat verloning plaatsvindt ook via andere wegen kan worden ondervangen namelijk via:

- Regelingaanpassing: verander de pensioenregeling zodat soort onbetaald verlof wordt ondervangen door dit bijvoorbeeld af te leiden met behulp van het loonaangiftegegeven "Code incidentele inkomstenvermindering" in combinatie met vergelijking van de inkomensgegevens uit de periode voor en na de aanpassing van die codering. Op deze wijze kan onbetaald verlof e.d. worden afgeleid uit het verschil in inkomen tussen de periode voor het onbetaald verlof en de aangifte uit de periode waarin het onbetaald verlof loopt.
- Aanpassing uitvoeringsovereenkomst (procesaangepassing inhoudingsplichtige / werkgever): Neem, zo lang voor een bepaalde deelnemer pensioen moet worden opgebouwd of andere aanspraken gelden, deze medewerker mee in de verloning en de Loonaangifte ook als er GEEN loonbelastingafdracht voor die medewerker hoeft plaats te vinden zoals in geval van onbetaald verlof of werkzaamheden in het buitenland. De pensioenuitvoerder heeft dan een trigger voor voortzetting van de pensioenopbouw terwijl

hij bij afwezigheid van de deelnemer in de Loonaangifte ervan uit kan gaan dat de pensioenopbouw dient te stoppen.

4.3.6 Ingehouden pensioenpremie

De door de werkgever berekende premie moet in principe overeenkomen met de op basis van “Pensioengevend in komen vast” en “Pensioengevend inkomen variabel” door de pensioenuitvoerder berekende premie. Na vaststelling van de premie door de pensioenuitvoerder kan deze eenvoudig worden vergeleken met de door de werkgever berekende premie.

Belang van de toevoeging: groot

Het doorgeven van de premie is essentieel voor het controleproces en is analoog aan de werkwijze van de Belastingdienst voor onder andere “ingehouden loonbelasting/premie volksverzekeringen”.

4.4 Juridische aspecten

Bij deze analyse is gekeken naar de juridische noodzaken en wenselijkheden die nodig zijn om alle pensioenuitvoerders en uitvoeringsorganisaties in staat te stellen gebruik te kunnen maken van de mogelijkheden die de Loonaangifteketen biedt.

4.4.1 Pensioenuitvoerders

Uitgangspunt van dit onderzoek is het gebruik van de Polisadministratie. In de Polisadministratie worden door het UWV de loonaangiftegegevens vastgelegd. Het raadplegen van de Polisadministratie is, voor wat betreft de pensioenuitvoering volgens de Wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen (SUWI)²⁴ alleen toegestaan voor de uitvoering van pensioenregelingen of beroepspensioenregelingen die uitgevoerd worden door pensioenuitvoerders en Beroepspensioenfondsen. De vraag was of pensioenverzekeraars en PPI's wel gerechtigd zijn om deze gegevens uit de Polisadministratie te gebruiken. Het antwoord op deze vraag is bevestigend. Het in artikel 73 SUWI gebruikte begrip pensioenuitvoerder verwijst naar het in de Pensioenwet gedefinieerde begrip pensioenuitvoerder. Dat begrip wordt in artikel 1 van de Pensioenwet²⁵ gedefinieerd als:

“Een ondernemingspensioenfonds, een bedrijfstakpensioenfonds, een algemeen pensioenfonds, of een premiepensioeninstelling of verzekeraar die zetel heeft in Nederland;”.

In de Wet Verplichte Beroepspensioenregelingen²⁶ wordt daar nog het “Beroepspensioenfonds” aan toegevoegd.

In een mail van 18 september 2019 is deze gebruiksmogelijkheid door het UWV bevestigd. Een samenvatting van deze mailwisseling vindt u in bijlage 7.2.

Naast deze regeling op basis van de SUWI-regelgeving zijn Pensioenuitvoerders voor Basisregistratie Personen (BRP) aangeduid als “Derden die werkzaamheden verrichten met een gewichtig maatschappelijk belang aan wie systematisch verstrekt kan worden”²⁷.

²⁴ Artikel 33 lid 10 SUWI

²⁵ <https://wetten.overheid.nl/BWBR0020809/2020-01-01>

²⁶ <https://wetten.overheid.nl/BWBR0018831/2020-01-01>

²⁷ https://wetten.overheid.nl/BWBR0033715/2015-09-01#Hoofdstuk3_Afdeling1_Paragraaf1_Artikel3.3 juncto <https://wetten.overheid.nl/BWBR0034306/2019-09-14>

4.4.2 Sociale fondsen

Pensioenuitvoeringsorganisaties voeren niet alleen de administratie voor pensioenfondsen maar ook de administratie voor zogenaamde Sociale regelingen. Sociale regelingen zijn net als pensioenregelingen gebaseerd op afspraken tussen werkgevers- en werknemersorganisaties maar hebben een ander – sociaal – doel. Veelal gaat het om de bevordering van de vakbekwaamheid van medewerkers in de betreffende sector. De tekst in artikel 73 SUWI sub c beperkt het gebruik van de Polisadministratie tot arbeidsongeschiktheid en overlijden. De betreffende tekst luidt nu:

- c. (...) levensverzekeraar of schadeverzekeraar (...) alle gegevens, en inlichtingen te verstrekken die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van verzekeringen van uitkeringen ten gevolge van arbeidsongeschiktheid of overlijden die tussen werkgevers en werknemers zijn overeengekomen, onder de voorwaarde dat de bedoelde gegevens uitsluitend voor dat doel worden verwerkt.

Om ook sociale fondsen onder de reikwijdte van het artikel te laten vallen zou de tekst geherformuleerd moeten worden. Denkbaar is een tekst als deze:

- "(...) noodzakelijk voor de uitvoering van pensioenregelingen, waaronder arbeidsongeschiktheidsregelingen en sociale regelingen die tussen werkgevers en werknemers zijn overeengekomen".

(Pensioen)uitvoeringsorganisaties van sociale regelingen maken in de praktijk ook gebruik van gegevens uit de Basisregistratie Personen. Op basis van de regelgeving zoals vastgelegd in "Bijlage 4 Besluit Basisregistratie Personen"²⁸ blijkt dat dat uitsluitend is toegestaan voor publiekrechtelijke taken waaronder "De uitvoering van pensioenregelingen". Dat lijkt geen ruimte te bieden voor het gebruik van deze gegevens ten behoeve van sociale regelingen.

Om ook sociale fondsen onder de reikwijdte van deze regelgeving te laten vallen zou de tekst geherformuleerd moeten worden. Er staat nu: "De uitvoering van pensioenregelingen", dit zou vervangen kunnen worden door een tekst als: "De uitvoering van pensioenregelingen, waaronder arbeidsongeschiktheidsregelingen en sociale regelingen die tussen werkgevers en werknemers zijn overeengekomen"

4.5 Regelingen aanpassen (richtlijnen)

De loonaangifte bevat een vaste set gegevens. Op basis van die set kan nu vrijwel geen enkele pensioenuitvoerder haar aanspraken, toezeggingen en premies bepalen. Om de loonaangiftegegevens als basis voor de gegevensinwinning te kunnen gebruiken zijn dan extra gegevens benodigd zoals beschreven in paragraaf 4.3. Die extra gegevens en hun gebruik moeten worden omschreven in de pensioenregeling. Een andere mogelijkheid is om de pensioenregeling te vereenvoudigen zodat deze kan worden uitgevoerd aan de hand van een beperktere gegevensset.

Vereenvoudigen van pensioenregelingen is een interessant streven. Dat streven wordt echter belemmerd door de praktijk waarin pensioenregelingen tot stand komen. Pensioenregelingen komen veelal tot stand door onderhandelingen tussen sociale partners – werkgevers en werknemers - of hun vertegenwoordigers – vakbonden, werkgeversverenigingen en ondernemingsraden. Administratieve eenvoud waardoor de pensioenuitvoeringskosten afnemen speelt bij deze onderhandelingen nauwelijks een rol. Het is in gevallen waarbij veel partijen betrokken zijn bij dergelijke onderhandelingen dan ook buitengewoon lastig dergelijke aanpassingen door te voeren. Voor regelingen die tot stand komen tussen individuele werkgevers en

²⁸ <https://wetten.overheid.nl/jci1.3:c:BWBR0034306&bijlage=4&z=2019-09-14&g=2019-09-14>

pensioenuitvoerders is dit eerder mogelijk. De werkgroep heeft daarom – na inventarisatie - besloten zich te beperken tot een aantal adviezen en aandachtspunten die bij onderhandelingen over pensioenregelingen zouden moeten worden meegenomen.

Hieronder een aantal categorieën waarop de regeling gecheckt kan worden. Of aanpassing benodigd en haalbaar is, zal per situatie bepaald moeten worden.

4.5.1 Loonaangiftegegevens zijn “de waarheid”

Neem in de pensioenregeling op dat de definitieve vaststelling van aanspraken en de te betalen premie plaatsvinden op basis van de gegevens die de pensioenuitvoerder verkrijgt uit de Polisadministratie. Door dit op te nemen in de pensioenregeling kan geen verschil van inzicht bestaan over de basis voor de berekeningen. Eventuele inhoudelijke fouten zullen op grond van de Loonaangiftesystematiek op termijn via de Belastingdienst gecorrigeerd worden.

4.5.2 Baseer de pensioenregeling op de (uitgebreide) Loonaangifte

Pas de pensioenregeling zodanig aan dat de ze kunnen worden uitgevoerd op basis van de –uitgebreide - set Loonaangiftegegevens (zie bijlagen 7.3).

4.5.3 Vaststellingen en berekeningen

Het gebruik van de Loonaangifteketen is voor pensioenuitvoerders bij uitstek geschikt om gegevens over het pensioengevend loon te ontvangen in de frequentie waarin de werkgevers lonen uitbetalen en loonaangifte doen. Werk in principe met een systematiek van premievaststelling die aansluit bij de gegevenslevering (ultimo systematiek) zonder bevoorschotting. Sluit voor wat betreft de berekening van grondslagen aan op de zogenaamde grondslagaanwasmethode²⁹ van de Belastingdienst en volg ook andere berekeningsuitgangspunten die gangbaar zijn. Voorzie in de regeling in een rekenmethodiek aan de hand waarvan maxima, minima, franchise en andere normbedragen kunnen worden omgerekend naar hun “uur”-equivalent.

Indien in een pensioenreglement het pensioengevend loon, de franchise en een eventueel maximum pensioengevend loon op jaarbasis zijn geformuleerd, dan brengt het aansluiten op de Loonaangifteketen met de maandelijkse frequentie van aanlevering onvermijdelijk met zich mee dat ten onrechte delen van het (SV-) loon niet tot het pensioengevend loon worden gerekend bij incidentele hoge loonuitbetalingen (bijvoorbeeld een uitbetaalde bonus, een hoog aantal meer-uren of uitbetaling van vakantiegeld).

Om dit ongewenste effect te voorkomen zijn twee elkaar uitsluitende, in de regeling aan te brengen, oplossingen denkbaar:

1. De frequentie van gegevensaanlevering moet gesynchroniseerd zijn met de periode waarover vaste bedragen in de pensioenregeling worden geformuleerd; Pensioenfonds Horeca en Catering heeft bijvoorbeeld alles op uurbasis gedefinieerd. Dit zal echter voor veel pensioenfonds tot forse reglements-aanpassingen leiden.
2. Er moet worden gerekend met de methode van voortschrijdend cumulatief rekenen (VCR). Pensioenfonds Bakkers werkt met kopieën van de loonaangifteberichten en berekent het pensioengevend loon op basis van voortschrijdende cumulatieve bedragen (zie de gelijknamige bijlage). Deze berekeningswijze is reglementair vastgelegd.

²⁹ <https://www.Belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/nl/zoeken/zoeken?q=vcr>

4.5.4 Deelnemergroepen

Indien de deelnamegroep (b.v. directie / geen directie) niet bepaald kan worden op basis van salaris of andere gegevens in de Loonaangifte, dan zal een andere oplossing gevonden moeten worden om deelname aan de juiste regeling vast te stellen.

5 Business Case

5.1 Inleiding

In deze paragraaf wordt, met inachtneming van de randvoorwaarden, de business case uitgewerkt met betrekking tot de opdracht: "Aantonen hoe een 'win-win' situatie voor de hele keten wordt gecreëerd door aan te sluiten op de Polisadministratie van UWV.

In termen van algemene (kwalitatieve) voordelen is de businesscase goed te beschrijven. Een financiële businesscase is niet of nauwelijks te maken, want hangt af van de nul-situatie van de desbetreffende pensioenuitvoerder. Verder is sprake van verschillen voor ondernemingspensioenfondsen, beroepspensioenfondsen, (verplichte) bedrijfstakpensioenfondsen, algemene pensioenfondsen, pensioenverzekeraars en premiepensioeninstellingen. Dit hoofdstuk geeft indicaties met betrekking tot de financiële Businesscase en noemt factoren (kostendrijvers) die van belang zijn. Dit zou partijen in staat moeten stellen zelf een financiële Businesscase op te stellen voor een specifieke doelgroep en situatie. Ook de (kwalitatieve) voordelen en gevolgen zullen voor iedere specifieke situatie per stakeholder anders zijn. Ook hierin biedt deze notitie houvast.

In de business case wordt sterk geleund op de ervaringen die opgedaan zijn bij pensioenfonds Horeca en Catering dat kans heeft gezien een pensioenregeling geaccepteerd te krijgen die qua gegevensinwinning volledig uitvoerbaar is op basis van de Polisadministratie. Het is realistisch om te veronderstellen dat andere pensioenuitvoeringsorganisaties vergelijkbare besparingen kunnen realiseren als Horeca en Catering. Hierbij mag niet onvermeld blijven dat die voordelen ook zijn terug te voeren op de vereenvoudiging (standaardisatie) van de pensioenregeling die nodig was om over te kunnen stappen op de Polisadministratie. Zoals eerder vermeld is het vereenvoudigen van pensioenregelingen een delicaat proces waarin werkgevers en werknemers of hun vertegenwoordigende organisaties veel andersoortig gewicht in de schaal leggen. Tornen aan verworven pensioentoezeggingen is moeilijk en de te incasseren kostenbesparingen worden maar beperkt op waarde geschat. Pensioen maakt deel uit van het totaal aan arbeidsvoorwaarden en de relatief beperkte kosten voor het administreren van pensioen legt bij die onderhandelingen weinig gewicht in de schaal. Overleg over vereenvoudiging zal met name bij CAO-regelingen veel tijd en overtuigingskracht vergen. De in dit document voorgestelde regeling aanpassingen zijn beperkt en hebben het karakter van richtlijnen. De voorgestelde aanpassingen in de gegevensset maken mogelijk dat niettemin vrijwel elke regeling geadministreerd kan worden aan de hand van de -verrijkte- Polisadministratie. Op basis van deze overwegingen is het realistisch de Horeca en Catering cijfers als uitgangspunt te nemen ondanks het feit dat de business case van Horeca en Catering is gebaseerd op de bestaande set gegevens uit de Polisadministratie.

5.2 Aansluiting op Loonaangifteketen aantrekkelijk?

In deze paragraaf wordt een aantal wetmatigheden geïdentificeerd die impact hebben op de businesscase. Als sprake is van een pensioenregeling voor:

- Een sector met veel kleine werkgevers.
- Een sector met relatief veel nieuwe werkgevers en werkgevers die verdwijnen.
- Relatief veel dienstverbanden met een korte looptijd.
- Waar lang niet altijd de correcte premie wordt afgedragen.

Dan lijkt aansluiten op de Polisadministratie aantrekkelijk. Vooral het voorkomen van fraude kan een belangrijk argument zijn, gelet op recent onderzoek van De Groene Amsterdammer, Nieuwsuur en Investico³⁰.

Kleine pensioenuitvoerders hebben relatief hoge administratiekosten. Hier biedt schaalvergroting in eerste instantie waarschijnlijk meer soelaas dan aansluiting op de Loonaangifteketen. Schaalvoordelen voor grotere pensioenuitvoerders ontstaan onder meer doordat vaste kosten worden verdeeld over meer deelnemers.

In het “Eindrapport fase 3 hergebruik van gegevens uit Loonaangifteketen 29-05-2015 v1.0” van Cor Franke, Dilian Kappers & Tomas Wijffels worden pensioentakken genoemd voor wie dezelfde werkwijze als bij pensioenfondsen Horeca en Catering lonend kan zijn.

Dit zijn onder meer:

- Bouw;
- Detailhandel;
- Metaal & Techniek (PMT);
- Metalektro (PME);
- Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf;
- Uitzendbranche;
- Vervoer (vooral Taxi).

Hier is sprake van:

- Dynamische sectoren met veel kleine werkgevers;
- Relatief veel nieuwe werkgevers en werkgevers die verdwijnen;
- Relatief veel korte dienstverbanden;
- Het gegeven dat - al dan niet bewust - niet altijd de correcte premie wordt afgedragen.

Vooraf bij verplicht gestelde pensioenfondsen is reductie van de handhavingskosten via een koppeling met UWV aantrekkelijk.

Voor wat betreft het laatste – het niet juist afdragen van de juiste premie – is het zeker dat een en ander misgaat, maar de omvang van het probleem is relatief onbekend. “Het vertrouwen in een juiste pensioenafrekening is onterecht” stelden De Groene Amsterdammer, Nieuwsuur en Investico november 2019 in een gezamenlijke publicatie^[1]. De onderzoekers concluderen dat het vaak voorkomt dat werkgevers hun werknemers niet aanmelden bij het pensioenfonds of om andere redenen te weinig premie afdragen.

5.3 Algemene voordelen en mogelijke gevolgen

Als wordt uitgegaan:

³⁰ Zie bijvoorbeeld: <https://www.platform-investico.nl/artikel/nieuwe-aanslag-op-pensioenzekerheid-miljoenen-aan-premie-blijken-niet-afgedragen/> (geraadpleegd op 16 januari 2020).

- Van de huidige mogelijkheden van de Loonaangifteketen en dus ook de huidige samenstelling van de Loonaangifte (zonder eventuele uitbreidingen op basis van de vraag vanuit de pensioensector).
 - Van het 100% benutten van de loon- en deelnemergegevens die UWV levert en het vervallen van de noodzaak om deze gegevens bij werkgevers uit te vragen.
dan biedt een directe koppeling met de Polisadministratie van UWV zeer veel voordelen:
- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Afnemers Loonaangifteketen <ul style="list-style-type: none"> ○ Hogere kwaliteit gegevens • Werkgevers <ul style="list-style-type: none"> ○ Vereenvoudiging administratie ○ Verlaging kosten ○ Transparant proces • Salarispartijen <ul style="list-style-type: none"> ○ Vereenvoudiging proces ○ Verlaging servicekosten | <ul style="list-style-type: none"> • Pensioenuitvoerders <ul style="list-style-type: none"> ○ Verlaging kosten ○ Versnelling premie-inning ○ Eerder versturen start/stopbrieven ○ Verhoging klanttevredenheid • Werknemers <ul style="list-style-type: none"> ○ Correct pensioen ○ Actuele gegevens ○ Eenvoudig te begrijpen pensioen ○ Meer geld beschikbaar voor pensioenopbouw |
|--|---|

Naast voordelen is ook sprake van mogelijke gevolgen waar rekening mee moet worden gehouden.

5.3.1 Algemene voordelen

5.3.1.1 Afnemers Loonaangifteketen

Alle afnemers in de Loonaangifteketen profiteren van de hogere druk die ontstaat op de kwaliteit van de Loonaangiftegegevens. Deze druk neemt toe naarmate meer pensioenuitvoerders aansluiten.

5.3.1.2 Werkgevers

Aanlevering van de Loonaangifte is tegelijkertijd insturen van de Pensioenaangifte. Dit impliceert eenvoud en transparantie en verlaagt de kosten.

- Bij aanlevering vanuit de werkgever hoeft de werkgever geen tijd meer te besteden aan het periodiek opgeven van de juiste basisgegevens aan de pensioenuitvoerder. Besparing tijd (en kosten) bij de werkgever;
- Bij aanlevering vanuit een administratiekantoor: besparing van kosten bij de werkgever omdat er voor de opgave van de pensioengegevens geen kosten meer gemaakt hoeven worden.

5.3.1.3 Salarispartijen

- Het inrichten van en onderhoud op de UPA komt te vervallen.
- Het inrichten van en onderhoud op maatwerkkoppelingen komt te vervallen.
- Het overleg over standaarden en koppelingen komt te vervallen.

5.3.1.4 Pensioenuitvoerders

- Het inwinnen van gegevens van werkgevers wordt sterk vereenvoudigd en leidt tot lagere kosten.
- De kwaliteit van de gegevens neemt toe, aangezien mee wordt gelift op de door Belastingdienst en UWV ingerichte kwalitatief goede controle- en terugkoppelingsprocessen waaraan inhoudingsplichtigen en hun softwaredienstverleners verplicht zijn mee te werken.
- Maandelijks kan pensioenpremie worden geïnd, o.b.v. een actuele stand.
- Start- en stopbrieven kunnen eerder worden verstuurd.
- De tevredenheid bij werkgevers wordt verhoogd. Het imago van de uitvoerders wordt (nog) beter.
- Naar verwachting zullen de premie-inkomsten stijgen. Door de eenvoudiger definitie van het pensioengevend loon en de koppeling aan de keten met de Belastingdienst en UWV zal het aantal – bewust of onbewust gemaakte – fouten in de aanlevering naar verwachting afnemen.
- Aanpassingen – vereenvoudiging – van de pensioenregeling en procesaanpassingen die samenhangen met pensioenuitvoering aan de hand van de Polisadministratie zullen de nodige investeringen vergen.

5.3.1.5 *Werknemers*

- Werknemers krijgen meer garanties ten aanzien van het correct en tijdig afdragen van pensioenpremies. Het wordt eenvoudig om vast te stellen of de afgesproken pensioentoezeggingen worden nagekomen.
- Het wordt eenvoudiger om uit te rekenen hoeveel pensioenpremie verschuldigd is en te bepalen wat het pensioengevend salaris is. Op jaarbasis moet een deelnemer - wellicht met een klein beetje hulp – aan de hand van de jaaropgave van zijn werkgever de pensioenpremie en de pensioenopbouw zelf na kunnen rekenen. Geen discussie meer over de juistheid van de hoogte van het pensioengevend loon, de pensioenopbouw en de betaalde pensioenpremie;
- Doordat de kosten dalen kan – zeker op termijn als investeringen om een en ander te realiseren zijn afgeschreven - meer pensioen opgebouwd worden.
- Positieve bijdrage aan het imago van de pensioenuitvoerder. Werkgevers willen al geruime tijd een vereenvoudiging en kostenvermindering in de gegevensaanlevering.

5.3.2 **Mogelijke gevolgen**

5.3.2.1 *Werkgevers*

- Wijziging in de verplichting om gegevens aan te leveren. In plaats van een keer per jaar een stand aan te moeten leveren en deze aan te vullen met mutaties, worden de verloningen via de Belastingdienst en UWV aan de pensioenuitvoerder aangeleverd.
- Te betalen premie fluctueert gedurende het jaar. Pieken kunnen zich voordoen afhankelijk van de momenten waarop bepaalde looncomponenten worden uitbetaald. Dit kan vaak grotendeels worden voorkomen door het toepassen van de VCR-methodiek, maar is ook daarmee niet helemaal uit te sluiten.
- Werkgevers met een aansluiting op meerdere sectoren moeten op twee verschillende manieren gaan aanleveren.
- Een foutieve aanlevering betekent altijd dat opnieuw moet worden verloond en (indirect) via de Loonaangifteketen aan de pensioenuitvoerder wordt aangeleverd.
- Proportionaliteit ten aanzien van de gegevens die worden verwerkt. Ten aanzien van dit punt zou gelden dat de verwerking (i.e. ophalen bij UWV) van gegevens disproportioneel zou zijn, indien de werkgever met de Loonaangifte veel (gevoelige) persoonsgegevens aan de pensioenuitvoerder ter beschikking zou stellen, zonder dat deze persoonsgegevens noodzakelijk zijn in het kader van de uitvoering van pensioenregelingen, pensioenwetgeving en/of looncontroles. Op dit punt is het prima mogelijk om in overleg met het UWV te beoordelen welke gegevens op basis van de doelbinding- en proportionaliteitseis geleverd kunnen worden en welke niet. Op dit punt is het bij gebruik van de Loonaangifteketen eenvoudiger om aan het proportionaliteitscriterium te voldoen dan bijvoorbeeld bij het ontvangen van (integrale) kopieën van Loonaangiftebestanden van werkgevers.
- Proportionaliteit ten aanzien van de personen op wie de gegevens betrekking hebben. Ten aanzien van dit punt zou gelden dat indien de persoonsgegevens ook betrekking hebben op personen die geen aanspraken hebben, de verstrekking disproportioneel zou zijn. Op dit punt is het minder eenvoudig om aan het proportionaliteitscriterium te voldoen dan bij het ontvangen van (integrale) kopieën van Loonaangiftebestanden van werkgevers. De uitvraag bij UWV gebeurt namelijk op basis van het loonheffingsnummer en daarmee kan het heel goed zijn dat UWV-gegevens van personen meelevert die geen aanspraak hebben.
- De gegevens die de pensioenuitvoerder via de Loonaangifteketen krijgt van UWV zijn te allen tijde leidend. Op het werkgeversportaal wordt dan ook niet de mogelijkheid geboden om aanvullende gegevens te leveren of om gegevens die via de Loonaangifteketen zijn ontvangen, te wijzigen of te corrigeren. Indien een werkgever constateert dat gegevens achteraf niet juist blijken te zijn, kunnen deze uitsluitend “gecorrigeerd” door opnieuw te verlonen en een nieuwe Loonaangifte te doen. Via de Loonaangifteketen komen dergelijke correcties dan bij de pensioenuitvoerder terecht.

5.3.2.2 Pensioenuitvoerder

- Aanpassingen in het pensioenreglement. Bijvoorbeeld: door over te gaan op de gegevens in de Loonaangifteketen voor de bepaling van het pensioengevend loon, wordt gebruik gemaakt van de daadwerkelijk verloonde bedragen. In geval van een zieke werknemer kan dat dus betekenen dat het loon verlaagd wordt tot 90% en dat het aldus verlaagde loon wordt gehanteerd als basis voor de bepaling van de pensioengrondslag in die periode. Als dit onverkort wordt toegepast, wordt mogelijk geen recht gedaan aan het bepaalde in Pensioenreglement. Zie in dit verband ook paragraaf: 4.3.5 “soort verminderd loon”.
- Door aansluiting op de Loonaangifteketen is het niet langer mogelijk om “maatwerk” te krijgen op het gebied van gegevensaanlevering. De set van beschikbare gegevens zal nooit groter worden dan de set die in de wet SUWI is vastgelegd.
- Naar verwachting zullen de premie-inkomsten stijgen. Door de eenvoudigere definitie van het pensioengevend loon en de koppeling aan de keten met de Belastingdienst en UWV zal het aantal – bewust of onbewust gemaakte – fouten in de aanlevering naar verwachting afnemen.
- Geen onderscheid kan meer worden gemaakt tussen verschillende soorten deelnemers.

5.3.2.3 Werknemers

Opbouw van aanspraken (en eigen bijdrage premie) kan ten opzichte van de huidige situatie enigszins wijzigen.

5.3.2.4 Administratiekantoren

Voor administratiekantoren zal minder werk overblijven: separate gegevensaanlevering aan het pensioenfonds is niet meer nodig. Administratiekantoren moeten wel in staat zijn om de juiste reglementaire pensioengrondslag en werknemersbijdrage in de pensioenpremie te berekenen.

5.4 Kwantitatieve voordelen

Dit hoofdstuk bespreekt kwantitatieve voordelen. Allereerst wordt gerefereerd aan de Memorie van Toelichting op een SUWI-besluit uit 2012-2013. Daarna komt het onderzoek van Cor Franke uit de periode 2013-2015 aan de orde, gevolgd door het batenonderzoek van PH&C uit 2015. Duidelijk wordt gemaakt dat – uitgaande van PH&C - het theoretische besparingspotentieel per fonds significant is. Voor de verplichte bedrijfstakpensioenfondsen wordt een berekening gemaakt van het besparingspotentieel.

5.4.1 Memorie van toelichting op SUWI-besluit (2012-2013)

In de Memorie van toelichting op een SUWI-besluit (<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-33579-3.pdf>, p.32/33) uit het vergaderjaar 2012-2013 staat: “Als Pensioenuitvoerders gebruik gaan maken van de gegevens uit de Polisadministratie in plaats van het uitvragen van salarisgegevens bij werkgevers, levert dit kwantitatieve besparingen op voor zowel werkgevers als pensioenuitvoerders. De kostenbesparing voor werkgevers bestaat daarin dat zij in geval van het gebruik van Polisadministratie geen aparte salarisopgave en geen mutaties in het personeelsbestand meer hoeven te leveren aan de pensioenuitvoerder. Het is vooral voor bedrijfstakpensioenfondsen interessant om gebruik te (gaan) maken van de Polisadministratie. Bij ondernemingspensioenfondsen valt de administratie van fondsdeelnemers samen met de eigen personeelsadministratie van de werkgever, waardoor gebruik van de Polisadministratie voor de uitvoering van de pensioenregeling niet zinvol is. Als alle grote bedrijfstakpensioenfondsen de Polisadministratie gaan gebruiken, is hiermee een besparing mogelijk van indicatief (structureel) € 50 miljoen per jaar. De daadwerkelijke besparing zal met name afhangen van de mate waarin in pensioenregelingen een pensioengrondslag wordt gehanteerd die aansluit op de gegevens uit de Polisadministratie. Dit wetsvoorstel maakt mogelijk dat de loongerelateerde gegevens beschikbaar zijn. Voor pensioenuitvoerders is er sprake van reductie van uitvoeringskosten als zij de desbetreffende gegevens niet meer bij werkgevers uitvragen, maar rechtstreeks van het UWV kunnen betrekken. Ook deze reductie is afhankelijk van de mate waarin pensioenuitvoerders gebruik gaan maken van de Polisadministratie. Wederom ervan uitgaande dat de

bedrijfstakpensioenfondsen dit doen, gaat het om een reductie van indicatief (structureel) € 35 miljoen per jaar.

5.4.2 Rapport Franke (2015)

De heer Franke onderzocht in opdracht van de Pensioenfederatie, UWV en de Belastingdienst vanaf 2013 de meerwaarde van de Loonaangifteketen voor pensioenfondsen. Verzekeraars vielen niet binnen het blikveld van dit onderzoek. De heer Franke kreeg hierbij hulp van het Ketenbureau Loonaangifteketen, dat valt onder de verantwoordelijkheid van het UWV en de Belastingdienst. De heer Franke was een aantal jaren werkzaam bij dit Ketenbureau, onder meer als Ketenmanager.

Het rapport van Franke uit 2015 beschrijft een (beperkte) uitbreiding van de Loonaangifte die nodig is om een viertal pensioenfondsen (her)gebruik te kunnen laten maken van gegevens uit de Loonaangifteketen. Daarnaast brengt het rapport de baten van dit (her)gebruik in kaart.

Het ging hierbij om een viertal fondsen met in totaal:

- 48.000 werkgevers;
- 852.000 actieve deelnemers;
- 1.823.000 slapers;
- 454.000 gepensioneerden.

Deze pensioenfondsen hebben veel deelnemers, veel verloop, lage premies.

<i>Fonds</i>	<i>Aantal werkgevers</i>	<i>Aantal deelnemers</i>	<i>Aantal slapers</i>	<i>Aantal gepensioneerden</i>	<i>Totaal Deelnemers</i>
<i>PMT</i>	<i>33.000</i>	<i>384.000</i>	<i>670.000</i>	<i>287.000</i>	<i>1.341.000</i>
<i>Vervoer</i>	<i>8.000</i>	<i>161.000</i>	<i>377.000</i>	<i>101.000</i>	<i>639.000</i>
<i>StiPP</i>	<i>5.000</i>	<i>255.000</i>	<i>654.000</i>	<i>1.000</i>	<i>910.000</i>
<i>PGB</i>	<i>2.000</i>	<i>52.000</i>	<i>122.000</i>	<i>65.000</i>	<i>239.000</i>
<i>Totaal</i>	<i>48.000</i>	<i>852.000</i>	<i>1.823.000</i>	<i>454.000</i>	<i>3.129.000</i>

De volgende gegevenselementen ontbraken voor genoemde fondsen in de Loonaangifte:

- Identificatie van de regeling:
het kenbaar maken van de identiteit van de verzekerde met het doel de verzekerde te koppelen aan de voor hem geldende pensioenregeling.
- Pensioengevend loon/salaris:
het salaris waarover conform het pensioenreglement pensioenaanspraken worden opgebouwd.
- Deeltijdfactor/parttime percentage:
het gewerkte aantal uren per periode gedeeld door het bij de werkgever gebruikelijke aantal werkzame uren (in volledig dienstverband) in diezelfde periode.
Het bij de werkgever gebruikelijke aantal werkzame uren kan gedefinieerd worden als: het aantal contracturen per periode conform cao.
- Pensioengrondslag:
pensioengevend loon/salaris minus AOW-franchise.
- Aantal gewerkte uren:
het aantal uren dat feitelijk gewerkt is.

Uit onderzoek bij de deelnemers aan het Overleg Softwareontwikkelaars (OSWO) blijkt dat deze gegevens in ongeveer 60% van de gevallen in de salarisadministraties aanwezig zijn.

De vier bij het onderzoek betrokken fondsen geven aan dat de totale besparing rond de € 9 miljoen per jaar ligt. Het realiteitsgehalte van dit bedrag is naar de mening van de onderzoekers groot.

5.4.3 Batenonderzoek PH&C (2015)

Dit betreft:

“Batenonderzoek PH&C pensioenuitvoering van de toekomst.

Versie: 1.0, Datum: 05-10-2015

Opgesteld door: Menno Aardewijn & Gertjan de Ruiter

5.4.3.1 *Belangrijkste conclusies onderzoek*

De belangrijkste conclusies uit het onderzoek, zijn:

1. PH&C heeft 36.000 aangesloten werkgevers, meer dan 1.000.000 deelnemers en is daarmee in omvang 1 van de 10 grootste pensioenfondsen in Nederland.
2. PH&C heeft de laagste uitvoeringskosten en is daardoor het goedkoopst per deelnemer.
3. Volledige afhankelijkheid en gebruik van Loonaangifteketen levert enorme lastenverlichtingen en tijdsbesparingen op, wat resulteert in kostenreductie voor pensioenfondsen en werkgevers. Door het gebruik van de Loonaangifteketen wordt bijna geen uitvraag meer gedaan bij werkgevers, waardoor werkgevers op gebied van tijd en kosten worden ontzorgd.
4. In complexe en dynamische bedrijfstakken/sectoren levert een ingericht proces met de Loonaangifteketen als basis enorme financiële en kwalitatieve voordelen op voor zowel werkgever/werknemer als de pensioenfondsen die werkgevers en werknemers vertegenwoordigen.
5. PH&C is er zeker van dat de Loonaangifteketen een mate van volledigheid en juistheid heeft die zij zelf niet kunnen evenaren.
6. Hoewel PH&C duidelijk weet te verwoorden welke voordelen er op kwalitatief en kwantitatief gebied zijn, blijkt het voor PH&C enorm lastig dit daadwerkelijk in cijfers uit te drukken. Uiteindelijk zijn er twee voorzichtige berekeningen door PH&C geleverd met een afname van kosten bij PH&C en werkgevers.
7. Door systematiek van de Belastingdienst komt volgens PH&C meer premie binnen dan voorheen.

5.4.3.2 *Drivers voor aansluiting op Loonaangifteketen*

PH&C besloot rond 2007 een andere weg in te slaan en te koppelen met UWV in plaats van met werkgevers. De redenen waren meervoudig:

1. Horeca en Contractcatering betreffen dynamische bedrijfstakken met grote roulatie van werkgevers en werknemers door bijvoorbeeld faillissementen, seizoenswerk, etc. Een sector waar maandelijks ongeveer 300 nieuwe ondernemingen verschijnen en er net zoveel verdwijnen is enorm gebaat bij de logistieke keuze om uit te gaan van de Loonaangifteketen.
2. Binnen de bedrijfstakken Horeca en Contractcatering zijn veel kleine werkgevers die onder andere niet altijd weten dat ze verplicht aangesloten zijn bij PH&C en daardoor niet bewust dat ze zich aan dienen te melden.
3. PH&C werd jaarlijks geconfronteerd met een aanzienlijk aantal pensioenaanvragen van medewerkers waarover geen premie was geïnd en/of werkgevers die onbekend waren.
4. Het bestuur van pensioenfonds PH&C was ontevreden over de toenmalige werkwijze, kosten en rendementen.
5. Het innen van de premie werkgever en de deelnemersadministratie werden door verschillende externe partijen gedaan.

6. De vraag was om niet op voorschotbasis premies te incasseren maar op basis van de werkelijke verloning. Werkgevers hoeven daar niets anders voor te doen dan een tijdige Loonaangifte. De te innen premie loopt dan in de pas met de omzet/cash flow van deze ondernemers.
7. De Loonaangifteketen van Belastingdienst, CBS en UWV werd opgericht.

De dynamiek en complexiteit van de bedrijfstakken bracht veel kosten met zich mee met een lage kwaliteit. Daardoor ging PH&C kijken naar alternatieven en werd besloten alles in eigen hand te nemen en geen gebruik meer te maken van de externe partijen. De beslissing om alles zelf te doen werd aangevuld met het uitgangspunt dat er zo min mogelijk afhankelijkheid van de werkgevers binnen de sectoren 33 en 34 moest zijn. PH&C wilde gebruik maken van authentieke bronnen mede gebaseerd op het ontstaan van de Loonaangifteketen. PH&C was en is van mening dat geen enkele organisatie de kracht heeft van de Belastingdienst als het gaat om inzichtelijkheid in welke werkgevers en werknemers actief zijn in de sectoren 33 en 34.

Om deze kanteling te maken waren keuzes nodig, onder meer:

- Uitgaan van aanwezige gegevens in plaats van behoefte aan gegevens;
- Uitvraag van uren en SV-loon;
- Alle berekeningen voor premieafdracht en pensioenopbouw zijn gebaseerd op verloonde uren en SV-loon.

5.4.3.3 Beperkingen

- Door volledig te vertrouwen op de Loonaangifteketen ontstaat afhankelijkheid van de politieke agenda en besluitvorming.
- Voor wijzigingen/correcties moet PH&C-werkgevers naar de Loonaangifte verwijzen, dat is een wat indirecte manier van zaken doen.
- Binnen 3 maanden moeten nieuwe aanmeldingen zijn verwerkt (tijdigheid). Door gebruik van Loonaangifteketen kwam de aangifte ongeveer 2 maanden later dan destijds bij aangifte van werkgever. Inmiddels is dit sterk verbeterd
- Het einde dienstverband is niet inzichtelijk via Loonaangifteketen (actualiteit)³¹. Dit is procesmatig te ondervangen zie de laatste alinea van paragraaf: 4.3.5.
- Een aantal specifieke situaties (onder andere ouderschapsverlof) is niet volledig via de Loonaangifteketen af te handelen. Dan is alsnog gegevensuitwisseling met de werkgever nodig. Dit is te ondervangen door het toevoegen van gegevens, zie paragraaf: 4.3.5.

5.4.3.4 Afname uitvoeringskosten PH&C

Onderwerp	Berekening
<i>Personeelskosten per uur</i>	<i>€ 55,00</i>
<i>Aantal werkgevers</i>	<i>36.000</i>
<i>Besparing uitvoeringskosten (per werkgever per jaar)</i>	<i>5 uur</i>

³¹ Indirect is dit wel afleidbaar. Als een werknemer eerst wel en daarna niet meer voorkomt in de Loonaangifte, is waarschijnlijk sprake van einde dienstverband.

Onderwerp	Berekening
Vervallen/verminderde kosten PH&C	1. Werkzaamheden buitendienst 2. Administratieve activiteiten zoals: <ul style="list-style-type: none"> • Telefonische contacten met werkgevers • Briefwisselingen met werkgevers 3. Uitbesteding werkzaamheden 4. Faciliteiten zoals: <ul style="list-style-type: none"> • Bureaus • Computers • Inkt • Kantoorruimte • Kasten • Papier • Stoelen
Totale urenbesparing per jaar	180.000 uur
Totaal besparing personeelskosten PH&C per jaar	€ 9.900.000,00

De meest voorzichtige schatting met betrekking tot verlaging van uitvoeringskosten door PH&C gaat uit van 5 uur besparing per werkgever per jaar. PH&C heeft geen buitendienst meer nodig om werkgevers op te sporen en PH&C ontvangt geen loongegevens meer van afzonderlijke werkgevers (uitzonderingen daargelaten). Hierdoor vervallen werkzaamheden van de buitendienst en zijn er minder administratieve taken doordat activiteiten per werkgever drastisch zijn afgenomen en vervangen door bulkleveringen over alle werkgevers. Onder de administratieve activiteiten die bij afhandeling per werkgever hoorden, vallen onder meer de telefonische contacten en briefwisselingen. Ook wordt er minder gebruik gemaakt van alle faciliteiten zoals bureaus, computers, inkt, kantoorruimte, kasten, papier, stoelen, etc. Naast bovenstaande werden veel uitvoerende werkzaamheden uitbesteed aan een externe partij. Voor de berekening van de totale personeelskosten per uur bij PH&C is door PH&C aangegeven, dat een tarief van € 55,00 per uur representatief is.

5.4.3.5 Afname werkgeverslasten

De werkgeverslasten dalen doordat geen of in elk geval minder informatie bij de werkgever (en/of accountant, administratiekantoor, boekhouder) wordt uitgevraagd door het pensioenfonds. Deze vervallen/verminderde informatie-uitvraag door pensioenfonds zorgt ervoor, dat er minder administratieve handelingen door werkgever verricht hoeven te worden. De administratieve handelingen bestonden onder meer uit de telefonische contacten en briefwisselingen tussen werkgever (en/of accountant, administratiekantoor, boekhouder) met PH&C. Door deze lastenverlichting maakt de werkgever lagere kosten. De verwachting is dat het een besparing in tijd oplevert van meer dan 1 uur per kwartaal. In onderstaande berekening wordt een voorzichtige aanname van 1 uur per kwartaal gehanteerd en uitgegaan van het wettelijk minimumuurloon voor iemand van 23 jaar en ouder.

Onderwerp	Berekening
Uurloon	€ 9,35
Aantal werkgevers	36.000
Besparing per werkgever per kwartaal	1 uur
Besparing per werkgever per jaar	4 uur
Vervallen/verminderde kosten werkgever	

	1. Uitbesteding werkzaamheden 2. Administratieve activiteiten zoals: <ul style="list-style-type: none"> • Telefonische contacten met PH&C • Briefwisselingen met PH&C
Totaal urenbesparing per jaar	144.000 uur
Totaal besparing salaris per jaar	€ 1.346.400,00

5.4.4 Kosten fondsen ten opzichte van PH&C

Onderstaande tabel geeft voor een aantal fondsen op basis van jaarverslagen inzicht in de kosten per deelnemer. Duidelijk is dat – uitgaande van PH&C - het theoretische besparingspotentieel per fonds significant is.

Naam	Categorie	2018	2017	2016	2015	2014
PH&C	# werkgevers	38.211	36.525	35.794	35.608	36.816
	# actieven	318.898	305.912	299.364	281.585	259.846
	# slapers	984.719	936.777	878.615	839.001	787.235
	# pensioengerechtigden	45.731	44.077	43.718	40.903	37.831
	# deelnemers	1.349.348	1.286.766	1.221.697	1.161.489	1.084.912
	Kosten per deelnemer	52	53	57	55	63
ABP	# werkgevers	3.643	3.691	3.716	3.681	3.750
	# actieven	1.128.671	1.111.106	1.104.792	1.080.490	1.092.337
	# slapers	952.476	946.097	933.126	941.586	927.148
	# pensioengerechtigden	886.529	868.454	850.385	834.529	816.746
	# deelnemers	2.967.676	2.888.303	2.888.303	2.856.605	2.836.231
	# deelnemer P+A	2.015.200	1.979.560	1.955.177	1.915.019	1.909.083
	Kosten per deelnemer	72	76	79	84	88
PFZW	# werkgevers	24.700	23.700	23.200	22.850	22.400
	# actieven	1.237.600	1.196.900	1.155.800	1.151.300	1.181.600
	# slapers	1.095.600	1.076.200	1.063.600	1.041.200	1.022.100
	# pensioengerechtigden	463.100	435.300	412.900	390.900	369.400
	# deelnemers	2.796.300	2.708.400	2.632.300	2.583.400	2.573.100
	# deelnemer P+A	16.310.544	15.849.914	15.504.639	15.182.300	14.962.700
	Kosten per deelnemer	62,10	64,90	67,90	69,40	73,00
PME	# werkgevers	1.380	1.376	1.339	1.298	1.282
	# actieven	157.287	149.823	145.756	141.794	141.241
	# slapers	306.817	307.778	306.595	302.435	309.449
	# pensioengerechtigden	167.223	167.548	166.419	165.715	167.298
	# deelnemers excl.	631.327	625.149	618.770	609.944	617.988
	# deelnemer P+A	33.885.184,1	32.951.566,9	32.248.224,9	31.585.855,4	31.162.731
	Kosten per deelnemer P	120	132	133	126	113
PMT	# werkgevers	34.002	33.538	33.355	33.019	32.977
	# actieven	408.150	395.104	385.339	379.005	379.005
	# slapers	691.230	675.154	666.490	661.179	656.218
	# pensioengerechtigden	222.419	219.251	215.573	211.070	206.169
	# deelnemers	1.384.790	1.352.600	1.330.794	1.315.307	1.318.371
	# deelnemer P+A	70.511.079,2	68.578.912,8	67.128.133,8	65.771.416,8	64.918.315

Naam	Categorie	2018	2017	2016	2015	2014
	<i>Kosten per deelnemer</i>	75,02	80,30	111,99	98,36	89
BPF Bouw	# werkgevers	12.818	12.342	11.080	11.218	11.271
	# actieven	142.165	139.189	124.573	115.130	115.909
	# slapers	371.841	374.273	383.475	416.664	460.331
	# pensioengerechtigden	257.303	249.967	251.710	251.752	249.298
	# deelnemers	783.477	775.600	772.649	796.450	839.044
	# deelnemer P+A	142.589.837,	138.709.276,	135.799.866,	133.134.145,	131.512.572
	<i>Kosten per deelnemer</i>	97	100	101	112	107

Tabel 3: Fondskosten per deelnemer

5.4.5 Besparingspotentieel verplichte bedrijfstakpensioenfondsen

Onderstaand de verplichte bedrijfstakpensioenfondsen en het aantal werkgevers in 2018.

Naam verplicht bedrijfstak pensioenfonds	Aantal werkgevers
<i>ABP, Pensioenfonds</i>	3.643
<i>AVH, Bedrijfstakpensioenfonds</i>	916
<i>Apotheken, Stichting Pensioenfonds Medewerkers</i>	60.972
<i>Architectenbureaus, Stichting Pensioenfonds voor</i>	1.313
<i>Bakkersbedrijf, Stichting Bedrijfspensioenfonds voor het³³</i>	2331
<i>Banden- en Wielenbranche, Bedrijfstakpensioenfonds voor de</i>	1.046
<i>Vervoer, Pensioenfonds</i>	7.984
<i>Betonproductenindustrie, Bedrijfstakpensioenfonds voor de</i>	277
<i>Bouwnijverheid, Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de</i>	12.818
<i>BPL, Bedrijfspensioenfonds voor de landbouw</i>	14.698
<i>Detailhandel, Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de</i>	32.000
<i>Dranken, Bedrijfstakpensioenfonds³⁴</i>	300
<i>Handel in Bouwmaterialen, Bedrijfstakpensioenfonds voor de</i>	874
<i>Horeca & Catering, Pensioenfonds</i>	38.211
<i>Houthandel, Bedrijfstakpensioenfonds voor de³⁵</i>	482
<i>Houtverwerkende Industrie en Jachtbouw, Bedrijfstakpensioenfonds voor de</i>	492
<i>Kartonnage- en Flexibele verpakkingsbedrijf</i>	2.555
<i>Koopvaardij, Bedrijfspensioenfonds voor de</i>	207
<i>Kunststof- en Rubberindustrie, Pensioenfonds voor</i>	2.555
<i>Levensmiddelen, Bedrijfspensioenfonds voor de Groothandel in</i>	832
<i>Levensmiddelenbedrijf, Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor het</i>	3.443
<i>PNO Media, Stichting Bedrijfstakpensioenfonds</i>	406
<i>Bibliotheken Openbare, Stichting pensioenfonds</i>	158
<i>Metaal en Techniek (PMT), Pensioenfonds</i>	34.002
<i>Metalektro (PME), Bedrijfstakpensioenfonds</i>	1.380
<i>Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven, Bedrijfspensioenfonds</i>	2.693
<i>MITT, Stichting Bedrijfspensioenfonds Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie</i>	1.272
<i>Molenaarspensioenfonds, Stichting</i>	149

³² Cost Effectiveness Measurement

³³ Schatting via www.broodaandebasis.nl, niet uit jaarverslag

³⁴ In 2019 aangesloten bij Detailhandel

³⁵ Op weg naar Bpf Meubel

Naam verplicht bedrijfstak pensioenfonds	Aantal werkgevers
<i>Notariaat, Bedrijfspensioenfonds voor Medewerkers in het</i> ³⁶	772
<i>Particuliere Beveiliging, Bedrijfspensioenfonds voor de</i>	400
<i>Personeelsdiensten, Stichting Pensioenfonds voor (StiPP)</i>	5.575
<i>Recreatie, Stichting Pensioenfonds</i>	1.486
<i>Reisbranche, Reiswerk Pensioenen, Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de</i>	778
<i>Rijn- en Binnenvaart, Bedrijfspensioenfonds voor de</i>	1.108
<i>Schilders, Afwerkings- en Glaszetbranche, Bedrijfspensioenfonds voor</i>	1.933
<i>Schoen-, Leder- en Lederwarenindustrie, Bedrijfspensioenfonds</i> ³⁷	91
<i>Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf, Stichting Bedrijfspensioenfonds</i>	3.673
<i>Slagersbedrijf, Pensioenfonds voor het, Stichting De Samenwerking</i>	2.041
<i>Vlakglas, Groothandel in Verf, Glasbewerkings- en Glazeniersbedrijf, Pensioenfonds</i>	399
<i>Vlees-, Vleeswaren- en de Gemakvoedingindustrie, Pensioenfonds</i>	1.225
<i>Waterbouw, Stichting Bedrijfstakpensioenfonds</i>	67
<i>Werk en (re)Integratie, Pensioenfonds (v/h Soc. Werkvoorz.)</i>	213
<i>Woningcorporaties, Pensioenfonds voor de</i>	366
<i>Zoetwarenindustrie, Bedrijfspensioenfonds voor de</i>	252
<i>Zorg & Welzijn, Pensioenfonds</i>	24.700
Totaal	273.088

Tabel 4: Werkgevers per bedrijfstakpensioenfonds

De eerder besproken rekensystematiek van PH&C wordt hierna gevolgd.

- Uitgaande van 5 uur besparing per jaar per werkgever en een uurloon van € 60 is het besparingspotentieel voor de bedrijfstakpensioenfonds € 81.926.400 per jaar.
- Uitgaande van een uurloon van € 10 en 4 uur besparing per werkgever per jaar kunnen werkgevers € 10.923.520 besparen op salarissen.

6 Conclusies en aanbevelingen

Dit consultatierapport is de afronding van het analyse deel van de opdracht om aan te tonen hoe een 'win-win' situatie voor de hele pensioen keten wordt gecreëerd door aan te sluiten op de Polisadministratie van UWV.

Bij de opdracht zijn deelvragen geformuleerd:

- Wat moet wanneer in de tijd gedaan worden om de stip op de horizon te concretiseren?
- Welke voordelen worden dan voor deelnemers en andere ketenschakels gerealiseerd?
- In welke mate moeten regelingen aangepast worden? Wat moet gedaan worden om dat te realiseren?
- Is het denkbaar dat de loonaangifte wordt uitgebreid en wat zijn de tijdspaden daarvoor?
- Hoe kan een optimale koppeling met UWV worden gerealiseerd? Is een sectoraal aanspreekpunt gewenst?

In dit consultatierapport is ingegaan op de inhoudelijke kant van de vraagstelling; de deelvragen b, c, d en e. In de onderzoeksvraag werd ook de UPA genoemd. De werkgroep heeft de UPA als een belangrijk alternatief genoemd voor het gebruik van de Loonaangifteketen.

³⁶ <https://www.mr-online.nl/aantal-notarissen-neemt-weer-verder-af/>

³⁷ Vanaf 2019 bij Detailhandel

Voordelen

Gebruikmaken van de Polisadministratie biedt veel voordelen voor de diverse ketenschakels in de sector. Kosten- en kwaliteitsvoordelen die in principe ten goede komen aan alle betrokken partijen. Hoe die voordelen over de partijen worden verdeeld valt buiten de scope van dit onderzoek. Een zeer belangrijk voordeel is de veel grotere (pensioen)opbouwzekerheid die ontstaat door gebruik te maken van de, wat betreft potentiële deelnemers, complete Polisadministratie

De te behalen voordelen zijn het grootst daar waar aan de kant van de verplichte bedrijfstakpensioenfondsen sprake is van:

- Dynamische sectoren met veel kleine werkgevers.
- Relatief veel nieuwe werkgevers en bedrijfsbeëindigingen.
- Relatief veel kort lopende dienstverbanden.
- Het gegeven dat lang niet altijd de correcte premie wordt afgedragen.

Voor verplichte bedrijfstakpensioenfondsen is sprake van een positieve financiële businesscase, voor de andere soorten pensioenuitvoerders is dit (nog) niet in kaart gebracht.

Handhaving en/of gegevensinwinning

Pensioenuitvoerders, waaronder pensioenverzekeraars kunnen gebruik maken van de Polisadministratie voor handhavingdoeleinden. Zij kunnen aan de hand daarvan:

- Vaststellen dat de verwachte (sector) werkgevers zich hebben aangesloten bij het juiste verplichte bedrijfstakpensioenfonds.
- Vaststellen dat werkgevers voor hun werknemers al dan niet premie afdragen.
- Afleiden of het pensioengevend inkomen en daarmee de pensioenpremie binnen de te verwachten bandbreedte ligt.

Daarnaast kunnen pensioenuitvoerders, net als PH&C, gebruik maken van de Polisadministratie voor de gegevensincasso ten behoeve van het bijwerken van de pensioenadministratie - op basis van huidige loonaangiftegegevens. Noodzakelijk hiervoor is echter een forse vereenvoudiging van regelingen waarvoor de afgelopen 10 jaar geen draagvlak is gebleken. Wel zien we dat veel fondsen momenteel complexiteitsreductie op de agenda hebben staan.

De huidige set aan loonaangiftegegevens is niet voldoende om de meeste regelingen uit te kunnen voeren

- Oplossingsmogelijkheid is de combi van vereenvoudiging van de regeling en uitbreiding van de loonaangifte met in ieder geval:
 - Pensioengevend inkomen vast.
 - Pensioengevend inkomen variabel.
 - Parttime percentage.
 - Regelingkenmerk.
 - Soort en percentage verminderd loon.
 - Ingehouden pensioenpremie.

Nota Bene: hierbij is nog geen rekening gehouden met het verdwijnen van de sectorcode. De gevolgen van het verdwijnen van de sectorcode wordt via andere kanalen en projecten opgepakt.

Uitbreiding set aan loonaangiftegegevens is onzeker en kwestie van lange adem:

- Uitbreiding is eerder aan de orde geweest (2015) en toen niet doorgegaan.

- Moet breed gedragen worden en stabiel zijn (in één keer kloppend) en juridisch (materiële wetgeving) worden ingepast.
- Als gevolg van recente perikelen/reorganisatie bij Belastingdienst zou, na een afspraak daarover, introductie van nieuwe gegevens op zijn vroegst in 2024 kunnen plaatsvinden.
- Veronderstelt bij implementatie dat de overheid data gaat inwinnen voor een semipublieke overheidstaak.
- Koppeling met de Polisadministratie zal na uitbreiding van de gegevensset sector breed geïmplementeerd moeten worden en daaromtrent zullen vooraf garanties gevraagd worden aan de sector.

UPA lijkt in ieder geval voorlopig een belangrijk en praktisch alternatief in combinatie met een koppeling UWV Polisadministratie voor controle/handhavingsdoeleinden.

Risico's

Aanhaken op de Loonaangifteketen brengt ook risico's met zich mee. De Loonaangifteketen en de Polisadministratie hebben een wettelijke grondslag. Zowel de gegevensset als de toegankelijkheid van de gegevensset zijn geregeld op basis van (materiële) wetgeving. Die wetgeving kan veranderen en dat kan gevolgen hebben voor de afnemers van de gegevens. De recente aankondiging van het mogelijk vervallen van de zogenaamde sectorcode, omdat die code niet langer van belang is voor de premievaststelling van bepaalde sociale werknemersverzekeringen, is een voorbeeld van deze kwetsbaarheid. Dit risico kan niet worden voorkomen, de invloed van Pensioenuitvoerders op de inhoud en de besluitvorming rondom de Loonaangifteketen is beperkt. Dit risico kan wel worden verkleind door (meer) te participeren in overlegorganen rond de Loonaangifteketen. Naarmate meer afnemers (pensioenuitvoerders) gebruik maken van de Loonaangifteketen voor uitvoering van hun primaire processen zal hun invloed toenemen. Het AOL, waarin (een deel van) de afnemers en vertegenwoordigers, waaronder de Pensioenfederatie, zich hebben verenigd, maakt onderdeel uit van het hoogste bestuurlijk overleg van de Loonaangifteketen.

Een ander risico betreft de investeringen. Om te kunnen aansluiten op de Polisadministratie zullen pensioenuitvoerder in meerdere of mindere mate moeten investeren in processen en administratieve oplossingen. Wellicht moet ook afgeschreven worden op eerdere investeringen in UPA en LPG. Anderzijds kunnen eerdere investeringen in UPA en LPG, die immers procesmatig en inhoudelijk een aanzienlijke overlap hebben met de Loonaangifteketen, een overstap naar gegevensincasso via de Loonaangifteketen juist vereenvoudigen.

Naast een investering in processen en administratieve oplossingen zal ook tijd en energie moeten worden gestoken in communicatie en afstemming met werkgevers, werknemers en hun vertegenwoordigers in verband met de gevolgen die een overstap op gegevensinwinning via de Loonaangifteketen met zich meebrengt.

Gegevensincasso via uitsluitend de Polisadministratie zal, ook na toevoeging van de voorgestelde extra gegevens, noodzakelijkerwijs een aanpassing in de controle filosofie van de pensioenuitvoerders met zich meebrengen omdat het in de meeste gevallen niet mogelijk zal zijn de pensioengevende inkomens na te rekenen uitsluitend op basis van de gegevens uit de Polisadministratie.

Aanbevelingen

- Het geheel of gedeeltelijk omarmen van of meeliften op het mechanisme van de loonaangifte met haar aantoonbare hoge gegevenskwaliteit lijkt vanuit het pensioenuitvoerdersperspectief de te kiezen richting. Kosten kunnen daardoor wellicht worden beperkt, kwaliteit van gegevens en zeker compleetheit van deelnemers nemen daardoor toe.
- Neem als pensioenuitvoerder/pensioenuitvoerdersorganisatie een abonnement op de Polisadministratie zodat een check op volledigheid van deelnemers kan worden gedaan. Ook zonder uitbreiding van de

gegevensset is deze informatie van toegevoegde waarde omdat het alle - potentiële - deelnemers bevat. Het opzetten van een gezamenlijk initiatief voor deze "deelnemerhandhaving" valt te overwegen.

- Start op het juiste moment een politieke lobby, ga in gesprek op de hoogste niveaus om de voordelen van aanhaken op de Loonaangifteketen door de pensioenuitvoerders onder de aandacht te brengen. Benadruk daarbij het belang van toevoeging van de in dit document genoemde gegevens. Het uitvoeren van pensioenregelingen op basis van de huidige loonaangiftegegevensset is immers, voor bedrijfstakpensioenfondsen, vrijwel onmogelijk. Bedenk hierbij dat het inwinnen van extra loonaangiftegegevens die geen direct loonaangiftebelang dienen op weerstand bij de beleidsvormers kan stuiten. Benadruk het belang wat werkgevers en werknemers hebben bij de overstap op gegevensincasso via de Loonaangifteketen. Benoem die bij de juiste beleidsvormers! Hoger pensioenrendement voor werknemers zal zeker bij SZW een luisterend oor vinden. Verlaging van de administratieve lasten voor werkgevers zal bij Adviescollege Toetsing Regeldruk (ATR) in goede aarde vallen.
- Gebruik het momentum wat ontstaat door de introductie van het nieuwe pensioenstelsel als middel om de mogelijkheden en voordelen die de Loonaangifteketen biedt te realiseren.
- Houdt als sector bij de gesprekken over de invulling van het nieuwe pensioenstelsel en de pensioenregelingen die daarvoor moeten worden ontwikkeld op voorhand rekening met vereenvoudigde gegevensinwinning via de Loonaangifteketen. Bepleit daarbij eveneens dat actuarieel gelijkwaardige conversie van oude regelingen naar nieuwe pensioenstelsel-regelingen wettelijk wordt toegestaan.
- Dring ter ondersteuning van het werken met zowel de loonaangiftegegevens als het werken met UPA en LPG aan op de realisatie van een BRP-service aan de hand waarvan de combinatie van naam, geboortedatum en BSN kan worden gecontroleerd door de salarissoftware partijen
- Verzoek via de geëigende kanalen de ministeries van Binnenlandse Zaken alsmede Sociale Zaken en Werkgelegenheid om aanpassing van respectievelijk de SUWI-wetgeving en de BRP-regelgeving zodat ook de uitvoering van zogenaamde sociale regelingen aan de hand van de Polisadministratie en de BRP kunnen worden gedaan.
- Participeer nadrukkelijker in overlegorganen rond de Loonaangifteketen en houdt daarbij de vinger aan de pols ten aanzien van de uitvoering van controles en het toevoegen en verwijderen van gegevens.
- Vereenvoudig pensioenregelingen waar mogelijk, breng de voordelen daarvan onder de aandacht bij vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers en houdt rekening met de mogelijkheden die de gegevens die (wel) in de Polisadministratie staan bieden.
- Ontwikkel methodes om bedragen – met name de extra gegevens - uit de Polisadministratie te kunnen vaststellen terwijl deze bedragen meestal niet exact kunnen worden nagerekend. De huidige praktijk is dat de deelnemerpremie die berekend is door het salarispakket van de werkgever door de pensioenuitvoerder wordt gecontroleerd door de premie ook zelf uit te rekenen. Dat is arbeidsintensief en dubbelop. Na het overstappen op uitsluitend gegevensincasso via de Polisadministratie zal deze werkwijze echter vrijwel altijd onmogelijk zijn. Onmogelijk omdat de loonaangifte niet alle premiebepalende factoren bevat. Denkbaar oplossingen hiervoor zijn certificering van berekeningssoftware van derden, het ter beschikking stellen van eigen berekeningssoftware of services aan softwarepartijen en meer globale toetsing van ontvangen pensioenbedragen door deze te vergelijken met andere bedragen uit de Polisadministratie of met eerder ontvangen bedragen. Vul deze veel lossere vorm van controle aan met steekproefcontroles zoals ook de Belastingdienst die verricht bij werkgevers. Leg deze nieuwe vormen van controle vast in de pensioenuitvoeringsovereenkomsten.
- Onderzoek de mogelijkheid van een gezamenlijk, nog op te zetten, faciliteit in de vorm van een stichting of ander formeel gecentraliseerd samenwerkingsverband rond gegevensincasso voor de pensioenuitvoering. Gezamenlijk processen voor (gegevens)incasso, excasso en bruto-netto betalingen organiseren kan leiden tot kostenbesparingen en kwaliteitsverbeteringen.

Verwachtingen

In de werkgroep is de verwachting uitgesproken dat, na toevoeging van de in dit document genoemde extra gegevens, binnen 5 jaar 95% van alle pensioenregelingen zal worden uitgevoerd op basis van de Polisadministratie.

7 Bijlagen

7.1 Begrippen

De begrippenlijst geeft een overzicht van de in dit document gehanteerde begrippen. De begrippenlijst is opgenomen zodat in geval van discussies die in ieder geval niet zijn terug te voeren op verschillende interpretaties van bepaalde termen. Voor pensioen gerelateerde begrippen is geput uit het begrippenoverzicht van de Pensioenfederatie^[1] en of de Pensioenwet. Voor de Loonaangiftebegrippen is gebruik gemaakt van de literatuur van de Belastingdienst^[2]. De begrippenlijst bevat verwijzingen naar de voor dit onderzoek relevante wet- en regelgeving.

Begrip	Toelichting
(Pensioen)aanspraak	Zie: Aanspraak.
(Pensioen)rechten	Dit begrip verwijst in de pensioenpraktijk naar ingegane uitkeringen. Een pensioenaanspraak die tot uitkering is gekomen bijvoorbeeld wegens pensionering of overlijden. Pensioenuitkeringen zijn onaantastbaar ³⁸ . (zie ook (Pensioen)toezeggingen)
(Pensioen)toezeggingen	Een pensioentoezegging is de afpraak, vastgelegd in de pensioenovereenkomst tussen een werkgever en een werknemer. Een pensioentoezegging leidt, vanwege de onderbrengingsplicht van pensioentoezeggingen in het opbouwen van een pensioenaanspraak van een deelnemer jegens een Pensioenuitvoerder (fonds of verzekeraar). Toezeggingen en aanspraken kunnen tussentijds nog wijzigingen ondergaan.
Aanspraak	Een aanspraak van een pensioendeelnemer op een Pensioenuitvoerder op een toekomstig pensioen wat nog in opbouw is op grond van een pensioentoezegging. Toezeggingen en aanspraken kunnen tussentijds nog wijzigingen ondergaan.
Administratieve eenheid	Een door de Belastingdienst en UWV erkende organisatorische eenheid, die door een inhoudingsplichtige ^[3] wordt gevoerd ter naleving van diens wettelijke verplichtingen met betrekking tot de loonheffingen ^[4] .
Afdracht op aangifte	Bij afdracht op aangifte wordt de premiefactuur gebaseerd op de door de aanleveraar berekende en aangegeven bedragen.
Afnemersoverleg	Het AOL is een strategisch en bestuurlijk overleg voor de afnemers van de Loonaangifteketen met als doel het bundelen van de belangen van afnemers, het betrokken zijn bij de besluitvorming in de Loonaangifteketen en het bevorderen van het gebruik van zowel de collectieve als nominatieve gegevens uit de keten.

³⁸ Onaantastbaarheid van pensioenrechten is overigens enigszins relatief; de rechten (en aanspraken) bij een verzekeraar zijn onaantastbaar tenzij de verzekeraar failliet gaat, bij een pensioenfonds kunnen dezen ook op grond van te lage dekkingsgraden verlaagd worden.

Begrip	Toelichting
Arbeidsovereenkomst / Dienstbetrekking	Een Overeenkomst tussen een werkgever en een werknemer waarin zij afspraken maken over de voorwaarden waaronder de werknemer tegen betaling en in gezagsverhouding zal werken.
Berichtmodel	Beschrijving van de structuur en samenhang van de gegevensgroepen en gegevenselementen.
Collectieve regeling	Pensioenregelingen en Sociale - bij CAO afgesproken – regelingen.
Deelnemer	De werknemer of gewezen werknemer die op grond van een pensioenovereenkomst pensioenaanspraken heeft jegens een Pensioenuitvoerder.
Deelnemergegevens	De periodiek in te winnen gegevens van een werknemer die deelneemt aan een (pensioen)regeling.
Dienstverband (≈ werknemer)	Een arbeidsrelatie gebaseerd op een <u>Arbeidsovereenkomst</u> tussen een <u>inhoudingsplichtige</u> en een werknemer volgens het Burgerlijk Wetboek.
Foutcodelijst	Opsomming van de controles, foutmeldingen en consequenties van het niet juist aanleveren van de gegevensgroepen en gegevenselementen
Franchise	Dat deel van het pensioengevend loon waar geen pensioen over wordt opgebouwd en waarover ook geen pensioenpremie wordt betaald
Gegevenselement	Onderdeel van een gegevensgroep die nodig is om de werknemer- en dienstverbandgegevens te beschrijven en door te geven.
Gegevensgroep	Groep van gegevenselementen die logisch bij elkaar hoort. Onderdelen binnen de gegevensset die nodig zijn om de werknemer- en dienstverbandgegevens door te geven.
Gegevensincasso	Het verwerven van gegevens van (potentiële) deelnemers die nodig zijn voor het periodiek bijwerken van toekomstige rechten van deelnemers in de pensioenadministratie.
Gegevensinwinning	Het verzamelen van de periodieke (maandelijke) deelnemerdata aan de hand waarvan de pensioenadministratie kan worden bijgewerkt en de pensioenpremie in rekening kan worden gebracht. (Pm. Het kunnen narekenen van premie valt dus niet binnen dit begrip)
Gegevensset	De gegevensset van de Loonaangifteketen zoals gedefinieerd in de ministeriële [5] “Regeling gegevensuitvraag Loonaangifte” [6] (zie ook bijlage regeling gegevensuitvraag)
Grondslagaanwasmethode	Zie: Voortschrijdend cumulatief rekenen.
Handhaving	Het vaststellen, onderzoeken en herstellen van verschillen tussen de ontvangen Pensioenaangiftegegevens en de gegevens uit andere bronnen (o.a. eigen backoffice, Polisadministratie, BRP, KVK e.d.). Onderzocht wordt of werkgevers zich wel hebben aangemeld of zij hun werknemers wel allemaal hebben aangemeld en of de pensioenaangiftegegevens kloppen. <i>Handhaving</i> valt uiteen in: <ul style="list-style-type: none"> • Werkgeverhandhaving; zijn de werkgevers die werken binnen een bedrijfstak met een verplicht gestelde pensioenregeling wel bekend bij het <u>Pensioenfonds</u>.

Begrip	Toelichting
	<ul style="list-style-type: none"> • Deelnemerhandhaving; zijn alle <u>werknemers</u> binnen een bedrijf wel doorgegeven aan de Pensioenuitvoerder zodat de uitvoerder kan vaststellen of de werkgever alle werknemers (correct) heeft aangemeld of uitgezonderd. • GegevensHandhaving (controle); Inhoudelijke juistheid van de gegevens van de geleverde gegevens door de <u>Pensioenuitvoerder</u>. Hierbij valt onderscheid te maken tussen <ul style="list-style-type: none"> ○ GegevensHandhaving "intern" waarmee wordt bedoeld dat de gegevens op basis van de aangeleverde (LA-)gegevens zijn te verifiëren. ○ GegevensHandhaving "extern" waarmee wordt bedoeld dat de geleverde gegevens slechts te verifiëren zijn door naast (LA-)gegevens ook gegevens uit ander bronnen (Backoffice, BRP, SVB etc.) te betrekken
Inhoudingsplichtige	Een persoon die: hetzij op grond van de Wet op de Loonbelasting 1964 wordt aangemerkt als inhoudingsplichtige; hetzij op grond van één of meer van de werknemersverzekeringen werkgever is.
Inkomstenverhouding (IKV)	Een in de Loonaangifte onder een <i>Administratieve eenheid</i> geregistreerde rechtsbetrekking tussen een inhoudingsplichtige en een natuurlijk persoon krachtens welke deze persoon loon of een uitkering ontvangt. Het begrip omvat de verschillende soorten <u>dienstbetrekking</u> . Maar ook <u>andere inkomstenrelaties</u> , waarbij loonheffingen moeten worden ingehouden. De inkomstenverhouding (zijn) gekoppeld aan een loonheffingsnummer ^[7] van werkgever of uitkeringsinstantie.
Inzender	De leverancier van gegevens; het intermediair of de werkgever die inzendt.
Keteneigenaren	Belastingdienst, UWV en CBS zijn gezamenlijk eigenaar van de Loonaangifteketen.
Koppelvlakspecificaties	Beschrijving van de verspreiding en het transport van de gegevens
Leverancier	De verantwoordelijke voor de gegevensvastlegging ; de werkgever of zijn administratiekantoor. Ook wel "Inzender"
Loonaangifte	Het format dat is opgesteld door de Belastingdienst om werknemer- en dienstverbandgegevens uit te wisselen
Loonaangiftegegevens	De gegevens die zijn opgenomen in de Ministeriële "Regeling gegevensuitvraag loonaangifte" ^[8]
Loonadministratie	Administratie van de werkgever waarin alle werknemer- en dienstverbandgegevens staan
Loonheffing	Loonheffing is de verzamelnaam voor loonbelasting, premie volksverzekeringen, premies werknemers- verzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet.
Loonheffingsnummer	Het identificatienummer van een <i>Administratieve eenheid</i> ^[9] zoals een bedrijf.
Loon-in	Loon wordt toegerekend aan het tijdvak waarin het aan de werknemer is betaald

Begrip	Toelichting
Loon-over	Loon wordt toegerekend aan het (verstreken) tijdvak waarop het betrekking heeft
Nominatieve gegevens	De gegevens per werknemer die van belang zijn voor de aangifte.
ODB	Ondersteuning Digitaal Berichtenverkeer door de Belastingdienst; de nieuwe naam voor OSWO sinds september 2018
Onbetaald verlof	Een periode vrij waarover geen loon verschuldigd is. Ook worden er geen vakantierechten opgebouwd. Of pensioenopbouw doorloopt verschilt per pensioenregeling. Een eventuele aanspraak op partnerpensioen dient wettelijk in stand te blijven voor maximaal 18 maanden na aanvang van het verlof.
OSWO	Ondersteuning Software Ontwikkelaars door de Belastingdienst bij het ontwikkelen van aangiftesoftware. In de praktijk blijkt de Belastingdienst zwaar te leunen op de overlegorganen rond OSWO; Klankbordoverleg OSWO en Afstemmingsoverleg OSWO.
Peildatum	De peildatum is een <u>tijdstip</u> binnen een periode dat aangeeft wanneer de waarde van een gegeven bepaald is. Vaak is dit 1 januari.
Pensioendriehoek	De driehoeksverhouding tussen werkgever, werknemer en Pensioenuitvoerder op grond van de Pensioenwet. De wet regelt binnen deze driehoeksrelatie de verantwoordelijkheden vastgelegd in een 3-tal documenten: de Uitvoeringsovereenkomst, de Pensioenovereenkomst en het Pensioenreglement
Pensioenfonds	Een pensioenfonds is een organisatie die zich ten doel stelt om volgens een pensioenregeling na pensionering uitkeringen (pensioen) te doen aan deelnemers aan het fonds, die daartegenover, gedurende hun werkzame leven, pensioenpremie hebben betaald.
Pensioengevend loon	Het deel van het salaris dat als basis dient voor de berekening van de pensioenopbouw
Pensioenovereenkomst	Hetgeen tussen een werkgever en een werknemer is overeengekomen betreffende pensioen. De werknemer is op basis van de pensioenovereenkomst, die deel uitmaakt van de arbeidsvoorwaarden, veelal verplicht om deel te nemen aan de regeling.
Pensioenregeling	Een regeling omtrent pensioen waarin is bepaald welke pensioenuitkeringen worden toegezegd en onder welke voorwaarden.
Pensioenregeling	Een regeling omtrent pensioen waaraan de werknemer op basis van een pensioenovereenkomst deelneemt.
Pensioensector	De organisaties die zich bezig houden met de uitvoering van het 2 ^e pijler pensioen; pensioenfonds, pensioenuitvoeringsorganisaties, pensioenverzekeraars en premiepensioeninstellingen
Pensioenuitvoerder	Bedrijfstakpensioenfonds; Ondernemingspensioenfonds; Beroepspensioenfonds; Algemeen pensioenfonds; Verzekeringsmaatschappij; Premiepensioeninstelling. Gezeteld in Nederland Bron: http://wetten.overheid.nl/BWBR0020809/2018-04-11

Begrip	Toelichting
pensioenuitvoeringsorganisatie (PUO)	Een organisatie die de administratie voert van één of meer pensioenregelingen, CAO-regelingen, sector-regelingen gerelateerd aan pensioen in opdracht van Pensioenuitvoerders.
Polisadministratie	De administratie waarin het UWV informatie uit de loonaangifte over loon, uitkeringen en arbeidscontracten vastlegt. Het gaat om de gegevens van alle verzekerde werknemers in Nederland.
Regeling gegevensuitvraag loonaangifte / Ministeriële regeling	De gegevens die op grond van lid 2 van artikel 28a van de Wet op de loonbelasting 1964 door de werkgever / inhoudingsplichtige periodiek moeten worden opgegeven zijn opgenomen in ministeriële regeling: " Regeling gegevensuitvraag loonaangifte^[10] ". (zie ook bijlage regeling gegevensuitvraag)
Regelingenoverzicht	Overzicht waarin alle regeling parameters zijn opgenomen. Een regeling in het regelingenoverzicht bevat parameters die nodig zijn om de berekening van de pensioenpremie geautomatiseerd te kunnen laten uitvoeren. Per regeling bevat het overzicht: definities, periodiek wijzigende bedragen (minima, maxima, franchise, premiepercentages e.d.), identificerende gegevens (kenmerk, variant, datums) en financieringsmethodiek (collectief, nominatief)
Regelingkenmerk	Het unieke kenmerk dat de regeling van een fonds aangeeft.
Sectorrisicogroep	Alle werkgevers worden door de Belastingdienst ingedeeld in een sector. Deze sectorindeling is onder andere van belang voor de hoogte van een aantal premies voor (sociale) werknemersverzekeringen. De pensioensector gebruikt het gegeven voor werkgevers <i>Handhaving</i> .
Softwareontwikkelaars (SWO's)	De leverancier van de software waarmee de salarisadministratie ondersteund wordt.
Softwarepakket	Het pakket waarmee de werknemer- en dienstverbandgegevens onderhouden worden.
Standensystematiek	Deze systematiek komt voor wat de Loonaangifteketen betreft neer op het doorgeven van de complete set gegevens voor alle werknemers per periode ongeacht of deze gewijzigd zijn of niet. Aangezien de standen in principe volledig geautomatiseerd door de loonadministratiesystemen worden gegenereerd kunnen wijzigingen niet bewust of onbewust worden vergeten. De gegevens geven een actueel en volledig beeld van alle werknemers en werknemergegevens in de salarisadministratie van de werkgever op het moment van de aangifte.
Startbrief (Pensioen-1-2-3)	Een vereenvoudigde versie van het pensioenreglement. Inmiddels in principe vervangen door 'pensioen 1-2-3' wat een gelaagde opbouw van informatie over de pensioenregeling bevat, overigens zonder cijfermatige informatie over te bereiken pensioenen e.d. De traditionele startbrieven kenden over het algemeen wel cijfermatige details.
Uitvoeringsovereenkomst	De overeenkomst tussen werkgever en pensioenuitvoerder waarin de contractuele voorwaarden voor de uitvoering van de pensioenovereenkomst worden vastgelegd.
UPA	Uniforme Pensioenaangifte

Begrip	Toelichting
Verplichtstelling	<p>Verplichtstelling binnen pensioenuitvoering valt uiteen in: De zogenaamde grote verplichtstelling waarmee de minister van SZW op basis van een beschikking aan een bedrijfs- of beroepssector de verplichting oplegt om deel te nemen aan een bepaald Pensioenfonds. De kleine verplichtstelling houdt in dat werknemers wordt opgelegd dat als sprake is van grote verplichtstelling zij zich daaraan niet kunnen onttrekken.</p> <p>Een werkgever is op grond van de Pensioenwet niet verplicht een pensioenovereenkomst aan te bieden en de werknemer is niet verplicht deze te aanvaarden. Zonder grote verplichtstelling dus geen kleine verplichtstelling (Kamerstukken II 1949-50, 1730, nr. 3, p. 6.) / https://www.aon.com/netherlands/publicaties/eb_nu/artikelen/ebnu-2010-okt-ls_deelname_aan_een_pensioenregeling.jsp#</p>
Voortschrijdend cumulatief rekenen (VCR).	<p>Een door de Belastingdienst voorgeschreven methode voor de berekening van te betalen premies werknemersverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdragen. De premies en bedragen worden berekend over de aanwas van de betreffende grondslag.</p> <p>Voortschrijdend cumulatief rekenen is een manier van rekenen waarbij rekening wordt gehouden met niet alleen de huidige maand, maar ook de voorliggende maanden (alle maanden in een kalenderjaar). Het voorkomt dat maximering van het pensioengevend loon (op maandbasis) doorwerkt in het pensioengevend loon op jaarbasis.</p>
Waardebereik	Reeks met toegestane waarden waaraan een gegevenselement moet voldoen
Walvis	Wet administratieve lastenverlichting en vereenvoudiging in sociale verzekeringswetten
Werkgeverhandhaving	Het vaststellen of werkgevers wel mee doen aan de voor hen en hun werknemers verplichtgestelde pensioenregeling van een Pensioenuitvoerder.
Werknemer	Een persoon die zich op grond van een <i>Arbeidsovereenkomst</i> verbindt om in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten (7:610 BW). Er bestaat een gezagsverhouding tussen de werknemer en werkgever.
Werknemer- en dienstverbandgegevens	Alle gegevens die betrekking hebben op de loon-, persoons- en aanverwante gegevens
Werknemerhandhaving	Het vaststellen dat alle werknemers die voldoen aan de deelnemercriteria ook daadwerkelijk als deelnemer aan de pensioenregeling in de deelnemeradministratie van de Pensioenuitvoerder voorkomen en met de juiste (pensioen)gegevens.

Tabel 5: Begrippenoverzicht

^[1] <https://www.Pensioenfederatie.nl/pensioentermen>

^[2] <https://www.Belastingdienst.nl/bibliotheek/handboeken/html/boeken/HL/bijlagen.html>

^[3] Een werkgever gekenmerkt door een loonheffingnummer

^[4] Gegevensspecificaties\Gegevensspecificaties LH 2019 v2.0

^[5] Een ministeriële regeling is een door een minister vastgesteld algemeen verbindend voorschrift. Een minister kan zelfstandig ministeriële regelingen vaststellen voor zover deze niet gaan over voorschriften met een strafcomponent zoals bedoeld in artikel 89 van de Grondwet.

^[6] <http://wetten.overheid.nl/jci1.3:c:BWBR0031386http://wetten.overheid.nl/jci1.3:c:BWBR0031386>

^[7] stappenplan-stap_3_loonadministratie_aanleggen.html#HL-03.4. Een inkomstenverhouding wordt geïdentificeerd door de combinatie van loonheffingnummer en BSN of personeelsnummer (bij afwezigheid BSN)

^[8] <https://wetten.overheid.nl/BWBR0031386>

^[9] <https://www.stelselvanbasisregistraties.nl/polis/doc/gegevens-element/Loonheffingnummer>

^[10] <https://wetten.overheid.nl/BWBR0031386>

7.2 Samenvatting mailwisseling (18 september 2019): Verzekeraars kunnen gebruik maken van de Polisadministratie

Probleem

Het, naar nu blijkt, misverstand bestond dat LAK-gegevens slechts verstrekt mochten worden aan pensioenfondsen en uitvoerders van andere verplichte pensioenregelingen maar niet aan pensioenverzekeraars. Verondersteld werd dat pensioenverzekeraars slechts enkel het verzekeringsbedrijf uitoefenen. Dit misverstand volgde uit de kennelijke tegenspraak tussen enkele (leden) van artikel 33 en 73 SUWI.

Conclusie

De grondslag voor het opvragen van de gegevens uit de Polisadministratie is het zijn van “pensioenuitvoerder”. Dat begrip wordt in artikel 1 van de Pensioenwet³⁹ gedefinieerd als:

“Een ondernemingspensioenfonds, een bedrijfstakpensioenfonds, een algemeen pensioenfonds, of een premiepensioeninstelling of verzekeraar die zetel heeft in Nederland;”.

In de Wet Verplichte Beroepspensioenregelingen⁴⁰ wordt daar nog het “Beroepspensioenfonds” aan toegevoegd.

Een organisatie die in opdracht van de Pensioenuitvoerder de daadwerkelijke administratie voert, is juridisch geen pensioenuitvoerder en heeft daarom ook geen zelfstandige juridische grondslag om de gegevens te ontvangen.

Om deze reden moet de partij die volgens de wet de pensioenuitvoerder is het verzoek doen voor een gegevenslevering; met deze partij sluit het UWV het contract. De pensioenuitvoerder kan wel aan UWV verzoeken om de gegevens te leveren aan degene die daadwerkelijk de administratie voor hem voert. Tussen de (juridische) pensioenuitvoerder en de daadwerkelijke administrateur (juridisch noemen we deze laatste een verwerker) moet een verwerkersovereenkomst aanwezig zijn. In het geval dat de UWV de gegevens rechtstreeks aan de verwerker moet leveren maakt deze verwerkersovereenkomst onderdeel uit van het contract tussen Pensioenuitvoerder en UWV.

Voor de Pensioenuitvoerders is overigens een standaardset met gegevens ontwikkeld, die getoetst is op doelbinding en proportionaliteit. Voor de gegevenslevering worden kosten in rekening gebracht.

De discussie

Gesteld werd dat pensioenfondsen een wettelijke taak uitvoeren, namelijk de Pensioenwet of de Wet verplichte beroepspensioenregeling, en daarom wel de loonaangiftegegevens uit de Polisadministratie mogen krijgen maar pensioenverzekeraars niet. Pensioenverzekeraars zouden namelijk enkel het verzekeringsbedrijf uitoefenen (waarop toezicht gehouden wordt ingevolge de Wet op het financieel toezicht).

In de **eerste volzin** van art. 33, tiende lid, Wet SUWI wordt verwezen naar art. 73, eerste lid, onderdeel a en onderdeel b, Wet SUWI. In laatstgenoemde twee onderdelen wordt alleen gesproken over de uitvoering van de

³⁹ <https://wetten.overheid.nl/BWBR0020809/2020-01-01>

⁴⁰ <https://wetten.overheid.nl/BWBR0018831/2020-01-01>

Pensioenwet, de Wet verplichte beroepspensioenregeling en algemeen verbindende voorschriften die zien op vervroegd uittreden (aangenomen dat hiermee bedoeld wordt op Cao's). Verwezen wordt dus niet naar art. 73, eerste lid, onderdeel c, Wet SUWI. Waarin wordt gesproken over uitvoering van het verzekeringsbedrijf.

UWV mag dus op grond van art. 33, tiende lid, Wet SUWI, **eerste volzin** alleen gegevens leveren aan pensioen- en CAO-uitvoerders. Dus niet aan financiële ondernemingen die het verzekeringsbedrijf uitoefenen.

Echter: in de tweede volzin van art. 33, tiende lid, Wet SUWI staat: 'Artikel 73, eerste en vijfde lid, is van overeenkomstige toepassing'. Artikel 73, vijfde lid, Wet SUWI is de kapstokbepaling voor Besluit SUWI. Het gaat me om de verwijzing naar artikel 73, eerste lid, Wet SUWI.

De vraag is of door de verwijzing naar **het integrale eerste lid** van artikel 73, toch niet alsnog onderdeel c onder de werking van art. 33, tiende lid, eerste volzin, Wet SUWI gebracht kan worden. Dit zou betekenen dat UWV op grond van artikel 33, tiende lid, Wet SUWI, tweede volzin dus wel gegevens zou mogen leveren aan financiële ondernemingen die het verzekeringsbedrijf uitoefenen.

De slotsom

Anders dan eerder gedacht, ligt de crux niet bij het zijn van pensioenfonds of pensioenverzekeraar maar bij het al dan niet zijn van pensioenuitvoerder. Een verzekeraar die geen pensioenuitvoerder is heeft dus geen recht op Polisadministratie-gegevens. Pensioenfondsen en -verzekeraars die kwalificeren als pensioenuitvoerder door het uitvoeren van pensioen- of arbeidsongeschiktheidsregelingen overeengekomen tussen werkgevers en werknemers kunnen wel inzage krijgen in deze gegevens. De gegevens mogen vervolgens uitsluitend gebruikt worden voor de uitvoering van regelingen rond pensioenen en arbeidsongeschiktheid overeengekomen tussen werkgevers en werknemers.

In de pensioenwereld hebben we te maken met "Pensioenuitvoerders" (PUV), "Pensioenfondsen", "Pensioenverzekeraars", "Pensioenuitvoeringsorganisaties" (PUO's), "Pensioenadministrateurs" (PA). Pensioenuitvoeringsorganisaties of Pensioenadministrateurs worden in de Pensioenwet niet genoemd maar voeren feitelijk de administratie; de uitvoering van de pensioenovereenkomst en/of het uitvoeringsreglement namens de Pensioenuitvoerders.

Slechts pensioenuitvoerders hebben een zelfstandige juridische grondslag om de Polisadministratie-gegevens te ontvangen. Pensioenuitvoeringsorganisaties en andere administrateurs hebben geen zelfstandig recht op deze informatie!

Om deze reden moet de partij die volgens de wet de pensioenuitvoerder is het verzoek doen voor een gegevenslevering; met deze partij sluit UWV het contract. De Pensioenuitvoerder kan wel aan UWV verzoeken om de gegevens te leveren aan degene die daadwerkelijk de administratie voor hem voert. Tussen de (juridische) pensioenuitvoerder en de daadwerkelijke administrateur (juridisch noemen we deze laatste een verwerker) moet een verwerkersovereenkomst aanwezig zijn. In het geval dat de UWV de gegevens rechtstreeks aan de verwerker moet leveren maakt deze verwerkersovereenkomst onderdeel uit van het contract tussen Pensioenuitvoerder en UWV.

Relevante wetsartikelen:

art. 33, lid 10, Wet SUWI:

'10 Gegevens als bedoeld in het tweede lid, onderdeel e, over lonen kunnen voor de uitvoering van de pensioenregelingen of beroepspensioenregelingen tevens verwerkt worden door de Pensioenuitvoerders en beroepspensioenfondsen, genoemd in artikel 73, eerste lid, onderdeel a, en voor regelingen inzake vervroegd uittreden op grond van een algemeen verbindend voorschrift door de stichtingen, genoemd in artikel 73, eerste lid, onderdeel b. Artikel 73, eerste en vijfde lid, is

van overeenkomstige toepassing.'

Citaat art. 33, lid 2, onderdeel e, Wet SuWI:

2 De Polisadministratie heeft tot doel:

(...)e. de verwerking van overige gegevens van de werknemers van belang voor statistische doeleinden op het gebied van arbeid en lonen ten behoeve van het Centraal bureau voor de statistiek.'

Citaat art. 73, eerste lid, onderdeel a en b

1 Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen en de Sociale verzekeringsbank zijn bevoegd op verzoek uit de onder hun verantwoordelijkheid gevoerde administratie aan:

- a. Pensioenuitvoerders als bedoeld in artikel 1 van de Pensioenwet en beroepspensioenfondsen als bedoeld in artikel 1 van de Wet verplichte beroepspensioenregeling, die pensioenregelingen respectievelijk beroepspensioenregelingen uitvoeren, alle gegevens en inlichtingen te verstrekken die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van die pensioenregelingen respectievelijk beroepspensioenregelingen;
- b. stichtingen die regelingen inzake vervroegd uittreden op grond van een algemeen verbindend voorschrift uitvoeren, alle gegevens en inlichtingen te verstrekken die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van die regelingen;
- c. financiële ondernemingen die ingevolge de Wet op het financieel toezicht in Nederland het bedrijf van levensverzekeraar of schadeverzekeraar mogen uitoefenen alle gegevens, en inlichtingen te verstrekken die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van verzekeringen van uitkeringen ten gevolge van arbeidsongeschiktheid of overlijden die tussen werkgevers en werknemers zijn overeengekomen, onder de voorwaarde dat de bedoelde gegevens uitsluitend voor dat doel worden verwerkt.'

7.3 Bijlage: Gegevensset

In de sub-paragrafen hieronder wordt de gegevensset van de loonaangifte weergegeven in zijn huidige vorm respectievelijk in de voorgestelde (vernieuwde) vorm.

7.3.1 Gegevensset loonaangifte (Huidig)

Hieronder de afslag van de gegevensset zoals die per 2020 (Regeling gegevensuitvraag loonaangifte geldend van 01-01-2020 t/m heden) volgens de ministeriële regeling van het ministerie van Financiën deel uitmaakt van de Loonaangifte.

Hoofdstuk 1. Algemeen

Artikel 1.1. Reikwijdte

Deze regeling geeft uitvoering aan de artikelen 28 en 28a van de Wet op de loonbelasting 1964.

Hoofdstuk 1a. Gegevensverstrekking

Artikel 1a.1. Gegevens opgave bij aangifte

1. De opgave, bedoeld in artikel 28, eerste lid, onderdeel d, van de Wet op de loonbelasting 1964, bevat de algemene gegevens, genoemd in het tweede lid, de collectieve gegevens, genoemd in het derde lid, en de nominatieve gegevens, genoemd in het vierde lid.
2. De opgave, bedoeld in het eerste lid, bevat de volgende algemene gegevens:
 - a. bericht:
 - 1°. belastingjaar;
 - 2°. berichtversie;
 - 3°. bericht kenmerk aanleveraar;
 - 4°. datum en tijdstip aanmaak;
 - 5°. contactpersoon aanleveraar;
 - 6°. telefoonnummer contactpersoon aanleveraar;
 - 7°. relatienummer;
 - 8°. gebruikt softwarepakket;
 - b. administratieve eenheid:
 - 1°. loonheffingnummer;
 - 2°. naam inhoudingsplichtige;
 - c. tijdvak:
 - 1°. datum aanvang tijdvak;

2°. datum einde tijdvak.

3. De opgave, bedoeld in het eerste lid, bevat de volgende collectieve gegevens:

- a. collectieve aangifte:
 - 1°. totaal loon LB/PH;
 - 2°. totaal loon SV;
 - 3°. totaal aanwas in het cumulatieve premieloon AWf laag;
 - 4°. totaal aanwas in het cumulatieve premieloon AWf hoog;
 - 5°. totaal aanwas in het cumulatieve premieloon AWf herzien;
 - 6°. totaal aanwas in het cumulatieve premieloon Ufo;
 - 7°. ingehouden loonbelasting en premie volksverzekeringen;
 - 8°. eindheffing publiekrechtelijke uitkeringen en tijdelijke knelpunten van ernstige aard;
 - 9°. eindheffing doorlopend afwisselend gebruik bestelauto;
 - 10°. pseudo-eindheffing RVU;
 - 11°. eindheffing overschrijding forfaitaire werkkostenregeling;
 - 12°. afdrachtvermindering zeevaart;
 - 13°. afdrachtvermindering speur- en ontwikkelingswerk;
 - 14°. totaal basispremie WAO/IVA/WGA;
 - 15°. totaal gedifferentieerde premie Whk;
 - 16°. totaal premie AWf laag;
 - 17°. totaal premie AWf hoog;
 - 18°. totaal premie AWf herzien;
 - 19°. totaal premie Ufo;
 - 20°. totaal ingehouden bijdragen Zwv;
 - 21°. totaal werkgeversheffing Zwv;
 - 22°. totaal te betalen over tijdvak;
 - 23°. totaal generaal;
- b. saldo correcties voorgaand aangiftetijdvak:
 - 1°. datum aanvang aangiftetijdvak;
 - 2°. datum einde aangiftetijdvak;
 - 3°. saldo.

4. De opgave, bedoeld in het eerste lid, bevat de volgende nominatieve gegevens (per inkomstenverhouding):

- a. inkomstenverhouding initieel:
 - 1°. nummer inkomstenverhouding;
 - 2°. datum aanvang inkomstenverhouding;
 - 3°. datum einde inkomstenverhouding;
 - 4°. code reden einde arbeidsovereenkomst;
 - 5°. personeelsnummer;
- b. natuurlijk persoon:
 - 1°. BSN;
 - 2°. voorletters;
 - 3°. voorvoegsel;
 - 4°. significant deel van de achternaam;
 - 5°. geboortedatum;
 - 6°. nationaliteit;
 - 7°. geslacht;
- c. adres binnenland:
 - 1°. straatnaam;
 - 2°. huisnummer;
 - 3°. huisnummer toevoeging;
 - 4°. locatieomschrijving;
 - 5°. postcode;
 - 6°. woonplaatsnaam;
- d. adres buitenland:
 - 1°. straatnaam buitenland;
 - 2°. huisnummer buitenland;
 - 3°. locatieomschrijving buitenland;
 - 4°. postcode buitenland;

- 5°. woonplaatsnaam buitenland;
- 6°. regionaam buitenland;
- 7°. landcode ISO buitenland;
- e. inkomstenperiode:
 - 1°. datum aanvang inkomstenperiode;
 - 2°. code soort inkomstenverhouding / inkomenscode;
 - 3°. code aard arbeidsverhouding;
 - 4°. code invloed verzekeringplicht;
 - 5°. code fase indeling F&Z;
 - 6°. code CAO;
 - 7°. code CAO inlener;
 - 8°. indicatie arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
 - 9°. indicatie schriftelijke arbeidsovereenkomst;
 - 10°. indicatie oproepovereenkomst;
 - 11°. indicatie jaarurennorm;
 - 12°. indicatie aanvraag loonkostenvoordeel oudere werknemer;
 - 13°. indicatie aanvraag loonkostenvoordeel arbeidsgehandicapte werknemer;
 - 14°. indicatie aanvraag loonkostenvoordeel doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden;
 - 15°. indicatie aanvraag loonkostenvoordeel herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer;
 - 16°. indicatie loonheffingskorting;
 - 17°. code reden geen bijtelling auto;
 - 18°. code loonbelastingtabel;
 - 19°. indicatie verzekerd WAO/IVA/WGA;
 - 20°. indicatie verzekerd WW;
 - 21°. indicatie verzekerd ZW;
 - 22°. indicatie wachtgeld oude regeling;
 - 23°. code verzekeringssituatie Zvw;
 - 24°. indicatie vakantiebonnen toegepast;
 - 25°. indicatie loon bestaat (mede) uit een AOW-uitkering of AIO-aanvulling voor alleenstaanden (met of zonder kinderen);
 - 26°. indicatie loon inclusief Wajong-uitkering;
 - 27°. indicatie vervoer vanwege de inhoudingsplichtige;
 - 28°. code incidentele inkomstenvermindering;
- f. werknemersgegevens:
 - 1°. loon LB/PH;
 - 2°. loon SV;
 - 3°. aanwas in het cumulatieve premieloon AWf laag;
 - 4°. aanwas in het cumulatieve premieloon AWf hoog;
 - 5°. aanwas in het cumulatieve premieloon AWf herzien;
 - 6°. aanwas in het cumulatieve premieloon Ufo;
 - 7°. loon belast volgens tabel bijzondere beloningen;
 - 8°. vakantiebijslag;
 - 9°. opgebouwde recht vakantiebijslag;
 - 10°. extra periode salaris;
 - 11°. opgebouwde recht extra periode salaris;
 - 12°. loon in geld;
 - 13°. waarde niet in geld uitgekeerd loon;
 - 14°. loon uit overwerk;
 - 15°. verstrekte aanvulling op uitkering werknemersverzekering;
 - 16°. ingehouden loonbelasting/premie volksverzekeringen;
 - 17°. basispremie WAO/IVA/WGA;
 - 18°. gedifferentieerde premie Whk;
 - 19°. premie AWf laag;
 - 20°. premie AWf hoog;
 - 21°. premie AWf herzien;
 - 22°. premie Ufo;
 - 23°. ingehouden bijdrage Zvw;
 - 24°. werkgeversheffing Zvw;
 - 25°. waarde privégebruik auto;

- 26°. werknemersbijdrage privégebruik auto;
 - 27°. gespaard bedrag levensloopregeling;
 - 28°. toegepast bedrag levensloopverlofkorting;
 - 29°. bedrag vergoeding reiskosten;
 - 30°. verrekenende arbeidskorting;
 - 31°. aantal verloonde uren;
 - 32°. contractloon;
 - 33°. aantal contracturen per week;
 - 34°. bedrag rente- of kostenvoordeel personeelslening;
 - 35°. bedrag in uitkering begrepen doorbetaalde alimentatie;
 - 36°. bedrag rechtstreeks betaalde alimentatie;
- g. sector:
- 1°. datum aanvang sector;
 - 2°. datum einde sector;
 - 3°. sector.

7.3.2 Regeling gegevensuitvraag loonaangifte aangepast

Hieronder de afslag van de gegevensset zoals die per 2020 (Regeling gegevensuitvraag loonaangifte geldend van 01-01-2020 t/m heden) uitgebreid met de naar aanleiding van het onderzoek voorgestelde toe te voegen gegevens. De toe te voegen gegevens zijn **geel** gemarkeerd.

Hoofdstuk 1. Algemeen

Artikel 1.1. Reikwijdte

Deze regeling geeft uitvoering aan de artikelen 28 en 28a van de Wet op de loonbelasting 1964.

Hoofdstuk 1a. Gegevensverstrekking

Artikel 1a.1. Gegevens opgave bij aangifte

1. De opgave, bedoeld in artikel 28, eerste lid, onderdeel d, van de Wet op de loonbelasting 1964, bevat de algemene gegevens, genoemd in het tweede lid, de collectieve gegevens, genoemd in het derde lid, en de nominatieve gegevens, genoemd in het vierde lid.
2. De opgave, bedoeld in het eerste lid, bevat de volgende algemene gegevens:
 - a. bericht:
 - 1°. belastingjaar;
 - 2°. berichtversie;
 - 3°. bericht kenmerk aanleveraar;
 - 4°. datum en tijdstip aanmaak;
 - 5°. contactpersoon aanleveraar;
 - 6°. telefoonnummer contactpersoon aanleveraar;
 - 7°. relatienummer;
 - 8°. gebruikt softwarepakket;
 - b. administratieve eenheid:
 - 1°. loonheffingnummer;
 - 2°. naam inhoudingsplichtige;
 - c. tijdvak:
 - 1°. datum aanvang tijdvak;
 - 2°. datum einde tijdvak.
3. De opgave, bedoeld in het eerste lid, bevat de volgende collectieve gegevens:
 - a. collectieve aangifte:
 - 1°. totaal loon LB/PH;
 - 2°. totaal loon SV;
 - 3°. totaal aanwas in het cumulatieve premieloon AWf laag;
 - 4°. totaal aanwas in het cumulatieve premieloon AWf hoog;
 - 5°. totaal aanwas in het cumulatieve premieloon AWf herzien;
 - 6°. totaal aanwas in het cumulatieve premieloon Ufo;
 - 7°. ingehouden loonbelasting en premie volksverzekeringen;
 - 8°. eindheffing publiekrechtelijke uitkeringen en tijdelijke knelpunten van ernstige aard;
 - 9°. eindheffing doorlopend afwisselend gebruik bestelauto;
 - 10°. pseudo-eindheffing RVU;
 - 11°. eindheffing overschrijding forfaitaire werkkostenregeling;

- 12°. afdrachtvermindering zeevaart;
 - 13°. afdrachtvermindering speur- en ontwikkelingswerk;
 - 14°. totaal basispremie WAO/IVA/WGA;
 - 15°. totaal gedifferentieerde premie Whk;
 - 16°. totaal premie AWf laag;
 - 17°. totaal premie AWf hoog;
 - 18°. totaal premie AWf herzien;
 - 19°. totaal premie Ufo;
 - 20°. totaal ingehouden bijdragen Zvw;
 - 21°. totaal werkgeversheffing Zvw;
 - 22°. totaal te betalen over tijdvak;
 - 23°. totaal generaal;
- b. saldo correcties voorgaand aangiftetijdvak:
- 1°. datum aanvang aangiftetijdvak;
 - 2°. datum einde aangiftetijdvak;
 - 3°. saldo.
4. De opgave, bedoeld in het eerste lid, bevat de volgende nominatieve gegevens (per inkomstenverhouding):
- a. inkomstenverhouding initieel:
 - 1°. nummer inkomstenverhouding;
 - 2°. datum aanvang inkomstenverhouding;
 - 3°. datum einde inkomstenverhouding;
 - 4°. code reden einde arbeidsovereenkomst;
 - 5°. personeelsnummer;
 - b. natuurlijk persoon:
 - 1°. BSN;
 - 2°. voorletters;
 - 3°. voorvoegsel;
 - 4°. significant deel van de achternaam;
 - 5°. geboortedatum;
 - 6°. nationaliteit;
 - 7°. geslacht;
 - c. adres binnenland:
 - 1°. straatnaam;
 - 2°. huisnummer;
 - 3°. huisnummer toevoeging;
 - 4°. locatieomschrijving;
 - 5°. postcode;
 - 6°. woonplaatsnaam;
 - d. adres buitenland:
 - 1°. straatnaam buitenland;
 - 2°. huisnummer buitenland;
 - 3°. locatieomschrijving buitenland;
 - 4°. postcode buitenland;
 - 5°. woonplaatsnaam buitenland;
 - 6°. regionaam buitenland;
 - 7°. landcode ISO buitenland;
 - e. inkomstenperiode:
 - 1°. datum aanvang inkomstenperiode;
 - 2°. code soort inkomstenverhouding / inkomenscode;
 - 3°. code aard arbeidsverhouding;
 - 4°. code invloed verzekeringsplicht;
 - 5°. code fase indeling F&Z;
 - 6°. code CAO;
 - 7°. code CAO inlener;
- 7a Regelingkenmerk; / Pensioenuitvoerderkenmerk**
- 8°. indicatie arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
 - 9°. indicatie schriftelijke arbeidsovereenkomst;

- 10°. indicatie oproepovereenkomst;
 - 11°. indicatie jaarurennorm;
 - 12°. indicatie aanvraag loonkostenvoordeel oudere werknemer;
 - 13°. indicatie aanvraag loonkostenvoordeel arbeidsgehandicapte werknemer;
 - 14°. indicatie aanvraag loonkostenvoordeel doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden;
 - 15°. indicatie aanvraag loonkostenvoordeel herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer;
 - 16°. indicatie loonheffingskorting;
 - 17°. code reden geen bijtelling auto;
 - 18°. code loonbelastingtabel;
 - 19°. indicatie verzekerd WAO/IVA/WGA;
 - 20°. indicatie verzekerd WW;
 - 21°. indicatie verzekerd ZW;
 - 22°. indicatie wachtgeld oude regeling;
 - 23°. code verzekerings situatie Zvw;
 - 24°. indicatie vakantiebonnen toegepast;
 - 24a (code) Reden verminderd loon;
 - 24b Percentage verminderd loon;
 - 25°. indicatie loon bestaat (mede) uit een AOW-uitkering of AIO-aanvulling voor alleenstaanden (met of zonder kinderen);
 - 26°. indicatie loon inclusief Wajong-uitkering;
 - 27°. indicatie vervoer vanwege de inhoudingsplichtige;
 - 28°. code incidentele inkomstenvermindering;
- f. werknemersgegevens:
- 1°. loon LB/PH;
 - 2°. loon SV;
 - 2a Pensioengevend inkomen vast;
 - 2b pensioengevend inkomen variabel;
 - 3°. aanwas in het cumulatieve premieloon AWf laag;
 - 4°. aanwas in het cumulatieve premieloon AWf hoog;
 - 5°. aanwas in het cumulatieve premieloon AWf herzien;
 - 6°. aanwas in het cumulatieve premieloon Ufo;
 - 7°. loon belast volgens tabel bijzondere beloningen;
 - 8°. vakantiebijslag;
 - 9°. opgebouwde recht vakantiebijslag;
 - 10°. extra periode salaris;
 - 11°. opgebouwde recht extra periode salaris;
 - 12°. loon in geld;
 - 13°. waarde niet in geld uitgekeerd loon;
 - 14°. loon uit overwerk;
 - 15°. verstrekte aanvulling op uitkering werknemersverzekering;
 - 16°. ingehouden loonbelasting/premie volksverzekeringen;
 - 16a ingehouden pensioenpremie;
 - 17°. basispremie WAO/IVA/WGA;
 - 18°. gedifferentieerde premie Whk;
 - 19°. premie AWf laag;
 - 20°. premie AWf hoog;
 - 21°. premie AWf herzien;
 - 22°. premie Ufo;
 - 23°. ingehouden bijdrage Zvw;
 - 24°. werkgeversheffing Zvw;
 - 25°. waarde privégebruik auto;
 - 26°. werknemersbijdrage privégebruik auto;
 - 27°. gespaard bedrag levensloopregeling;
 - 28°. toegepast bedrag levensloopverlofkorting;
 - 28a Parttime percentage;
 - 29°. bedrag vergoeding reiskosten;
 - 30°. verrekenende arbeidskorting;
 - 31°. aantal verloonde uren;
 - 32°. contractloon;

- 33°. aantal contracturen per week;
 - 34°. bedrag rente- of kostenvoordeel personeelslening;
 - 35°. bedrag in uitkering begrepen doorbetaalde alimentatie;
 - 36°. bedrag rechtstreeks betaalde alimentatie;
- g. sector:
- 1°. datum aanvang sector;
 - 2°. datum einde sector;
 - 3°. sector.

7.4 Bijlage: Parttime percentage

Voor een juiste vaststelling van de pensioenaanspraken moet het juiste beeld van de ontwikkeling van het parttime percentage gedurende het dienstverband van de werknemer bekend zijn.

Voorgesteld wordt om het begrip parttime percentage toe te voegen aan de loonaangifte om dit te bewerkstelligen. Om te onderbouwen waarom dit gegeven noodzakelijk is, beschrijven wij hieronder hoe in de UPA wordt omgegaan met parttime.

Door eenduidig gebruik van het parttime percentage kunnen afwijkende afleidingsmechanismen zoals hieronder beschreven worden ondervangen. Het parttime percentage dient dan altijd het **percentage** te bevatten dat het quotiënt is van het aantal **verloonde uren** waar pensioenopbouw over plaats dient te vinden en de **contracturen** bij een volledig dienstverband.

Benaderingen van Parttime

Parttime percentage is volgens de UPA documentatie normaal gesproken afleidbaar uit de gegevens:

Contracturen per week (AantUCntrWk) en

Normuren per week

Gegevens die een sterke verwantschap lijken te hebben met de in de loonaangiftegegevens aanwezige gegevens:

aantal verloonde uren;

aantal contracturen per week (AantCtcturenPWk)

Er bestaat echter een **verschil tussen het aantal verloonde uren** en het **aantal uren** waarover volgens de **pensioenregeling opgebouwd** zou moeten worden.

Dit zal **met name ontstaan in situaties wanneer extra verloningen** plaats vinden, bijvoorbeeld als een deelnemer een aantal vakantiedagen laat uitbetalen (zit in verloonde uren) terwijl deze niet pensioengevend zijn. In dat leidt de verhouding aantal verloonde uren/ aantal contracturen tot een onjuist parttimepercentage vanuit het perspectief van de pensioenregeling. Derhalve is voor het UPA een apart begrip **verloonde uren voor regeling** opgenomen. Dit gegeven wordt, binnen de kaders van de UPA, ook in samenhang met flexibele contracten gebruikt.

Verwerking flexibele contracten volgens UPA

We onderscheiden een aantal vormen van flexibele contracten. In deze paragraaf wordt aangegeven hoe hier in de UPA mee wordt gegaan.

In het algemeen geldt de stelling dat als de werknemer niet een vast aantal uren heeft afgesproken met de werkgever dat dan het gegevenselement "Contracturen per week" gevuld moet worden met "0" of het gegevenselement "Parttime percentage" gevuld moet worden met "0". Het gegevenselement "Normuren per week" moet gevuld worden met het aantal uren dat hoort bij een fulltime dienstverband. .

Voor het bepalen van het parttime percentage zal de pensioenuitvoeringsorganisatie in deze gevallen altijd het aantal verloonde uren voor regeling en het opgegeven aantal normuren gebruiken.

Hieronder is elke situatie nog specifiek uitgewerkt:

Oproepkrachten

Voor werknemers die in dienst zijn op basis van een 0-uren contract moet in de UPA het werkelijk aantal verloonde uren worden opgegeven. Hiervoor moet het gegevenselement "Verloonde uren voor regeling" gebruikt worden.

De pensioenuitvoeringsorganisatie verwacht dan in het gegevenselement "Contracturen per week" de waarde "0" of het gegevenselement "Parttime percentage" gevuld moet worden met "0". Het gegevenselement "Normuren per week" moet gevuld worden zoals in de toelichting opgegeven.

Ook als een werknemer in een tijdvak niet heeft gewerkt moet aangifte worden gedaan. De gegevensgroep "Werknemergegevens" wordt, waar nodig, gevuld met '0'. Als de werknemer deelneemt aan een regeling, dan moet de gegevensgroep "Regelinggegevens" ook gespecificeerd worden.

Minimum urencontract

Voor werknemers die werken op basis van een minimum contract (hieronder vallen ook die situaties waarin niet alleen een minimum aantal uren is gedefinieerd maar ook een maximum aantal uren) gelden dezelfde regels als hierboven beschreven voor werknemers met een 0-uren contract.

flexibel contract

Indien de contracturen flexibel worden ingevuld (als bij een contract van 30 uur per week de ene keer 24 uur en de andere keer 36 uur wordt gewerkt), wordt het vaste (dus gemiddelde) aantal uren opgegeven als de beloning in elke betaalperiode eveneens gebaseerd is op dit gemiddelde aantal te werken uren.

Indien de vergoeding in de betaalperiode fluctueert met het aantal in die periode daadwerkelijk gewerkte uren, dan moeten de daadwerkelijke gewerkte en dus verloonde uren voor regeling opgenomen worden in het gegevenselement "Verloonde uren voor regeling". Dan gelden voor de gegevenselementen "Parttime percentage", "Contracturen per week" en "Normuren per week" dezelfde regels als bij een 0-uren contract.

In alle bovenstaande situaties kan de afleiding die plaats vindt om de juiste pensioenopbouw te bewerkstelligen ook gerealiseerd te worden door deze uit te drukken als parttime percentage voor pensioenopbouw ten opzichte van de normuren uit de LAK.

7.5 Bijlage: Marktconcentratie

Onbenutte schaal- en efficiëntievoordelen bij kleine pensioenfondsen

Op 16 maart 2017 publiceerde de DNB een rapport met de titel "Onbenutte schaal- en efficiëntievoordelen bij kleine pensioenfondsen". Kleine Nederlandse pensioenfondsen kunnen nog steeds substantiële schaalvoordelen realiseren. Zo blijkt uit nieuw [onderzoek van DNB](#) dat de administratiekosten per deelnemer van de kleinste pensioenfondsen ruim tien keer groter zijn dan die van de grootste fondsen.

Verplichte bedrijfstakpensioenfondsen zijn over het algemeen efficiënter dan ondernemingspensioenfondsen: ze hebben gemiddeld 38% lagere kosten. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat bedrijfstakpensioenfondsen veelal een meer gestandaardiseerde pensioenregeling uitvoeren. Beroepspensioenfondsen zijn minder efficiënt en hebben 53% hogere kosten dan ondernemingspensioenfondsen. Pensioenfondsen met een vaste premieregeling (defined contribution) hebben 12% lagere kosten dan fondsen die een uitkeringsovereenkomst (defined benefit) uitvoeren.

Schaalvoordelen voor grote pensioenfondsen ontstaan onder meer doordat vaste kosten worden verdeeld over meer deelnemers. Schaalvoordeel zorgt er ook voor dat diensten goedkoper kunnen worden ingekocht en dat scherper kan worden onderhandeld, bijvoorbeeld met externe vermogensbeheerders. Minder pensioenfondsen betekent ook minder bestuurders, minder directeuren en minder managers. Tot slot hebben grote pensioenfondsen de mogelijkheid om meer werk in eigen huis te doen, in plaats van dat uit te besteden. Zeker bij de uitvoering van de beleggingen kan dat veel geld schelen. Tot 1999 lag de optimale schaal van administratieve activiteiten met 95% zekerheid onder de miljoen deelnemers, en waarschijnlijk daar ver onder, terwijl deze sinds 2008 met dezelfde zekerheid boven de twee miljoen deelnemers ligt, en waarschijnlijk daar ver boven⁴¹

Werk in uitvoering – LCP – september 2019

Op 12 september 2019 publiceerde Lane Clark & Peacock "Werk in uitvoering bij pensioenfondsen". Ook voor LCP is het gebruikelijk om de pensioenbeheerkosten uit te drukken in kosten per deelnemer, waarbij alleen het aantal actieven en gepensioneerden meetelt. De pensioenbeheerkosten per deelnemer daalden van € 109 naar € 106. De totale pensioenbeheerkosten ("PB-kosten") zijn voor de onderzochte 208 fondsen in 2018 gelijk aan € 968 miljoen, 0,3% lager dan in 2017 (€ 971 miljoen).

Soort fonds	Kosten per deelnemer	
	2018	2017
OPF	€ 252	€ 249
BPF	€ 86	€ 90
BPF excl. ABP en PFZW	€ 101	€ 106
BRF	€ 408	€ 422

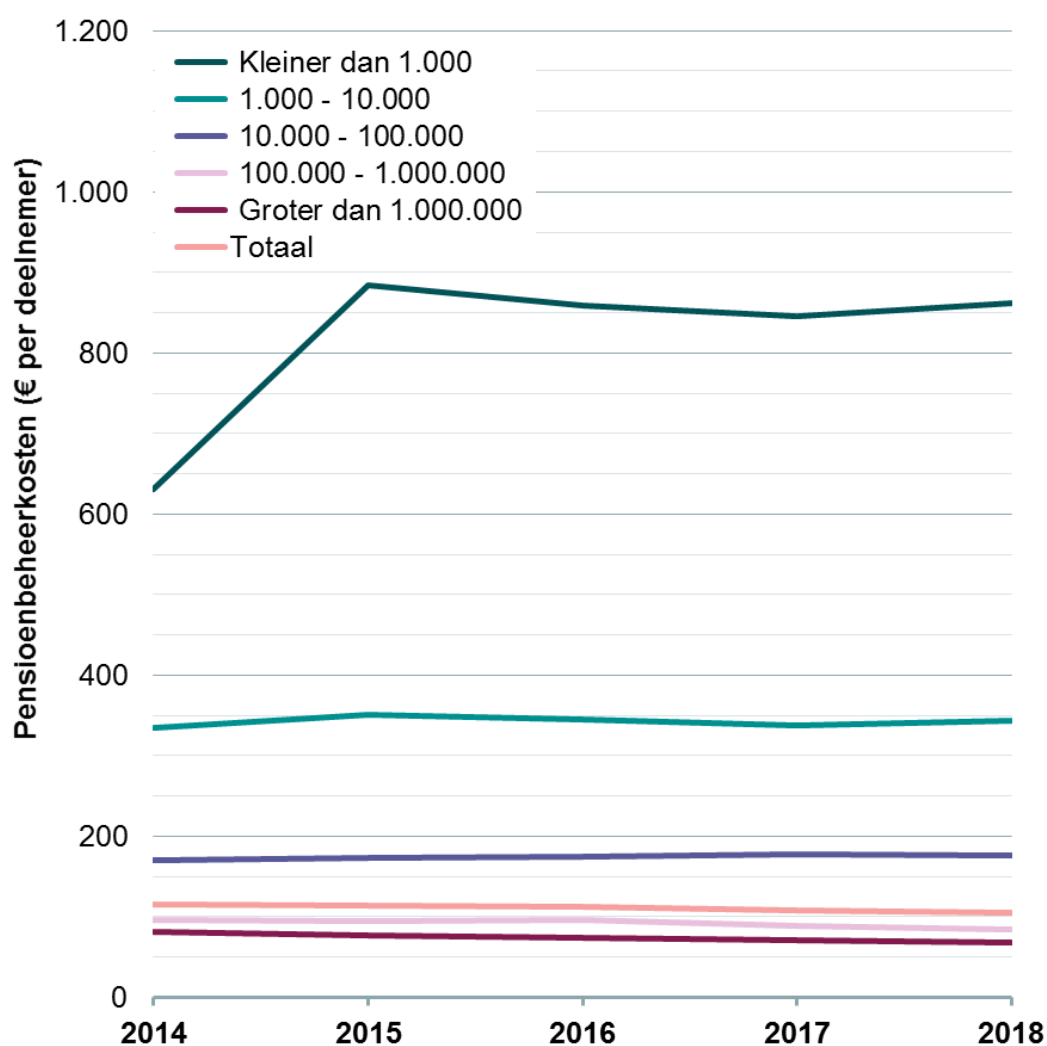
⁴¹ De kostenefficiëntie van pensioenfondsen - Jaap Bikker (2013)

APF	€ 257	€ 266
Totaal	€ 106	€ 109
Totaal excl. ABP en PFZW	€ 132	€ 136

De totale PB-kosten 2018 zijn gelijk aan 3,3% van de ontvangen bijdragen. Dit is een daling ten opzichte van 2017 (toen 3,4%). Belangrijke reden hiervoor is dat de bijdragen ruim 4% hoger waren in 2018.

Net als voorgaande jaren varieert de kostenontwikkeling sterk tussen de pensioenfondsen. Bij 56% van de fondsen zijn de PB-kosten per deelnemer toegenomen in 2018, met gemiddeld 13%. Bij 44% van de fondsen daalden ze, gemiddeld met bijna 11%.

De kosten per deelnemer zijn lager naarmate pensioenfondsen meer deelnemers hebben. Onderstaande figuur-2 laat dat treffend zien.



Figuur 2: Pensioenbeheerkosten per deelnemer naar omvang fonds

Aantal deelnemers	PB-kosten per deelnemer 2018 (2017)
-------------------	-------------------------------------

<i>Kleiner dan 1.000</i>	€ 862 (€ 846)
<i>1.000 –10.000</i>	€ 344 (€ 338)
<i>10.000 –100.000</i>	€ 176 (€ 178)
<i>100.000 –1.000.000</i>	€ 84 (€ 89)
<i>Groter dan 1.000.000</i>	€ 68 (€ 71)

De gemiddelde pensioenbeheerkosten per deelnemer zijn sinds 2014 bij:
zeer kleine fondsen fors gestegen;
kleine en middelgrote fondsen licht gestegen;
(zeer) grote fondsen gedaald.

Als redenen voor de kostenstijgingen 2018 worden regelmatig genoemd: stijging bestuur-en governancekosten, wijziging van aantallen deelnemers en wijziging pensioenregeling. Kostendalingen worden meestal verklaard door: wijziging van aantallen deelnemers, kostenbesparing uitvoerder en wijziging controle-en advieskosten.

In de praktijk blijkt dat de administratiekosten sterk gerelateerd zijn aan het aantal deelnemers⁴². De controle-en advieskosten, de accountantskosten en de overige kosten zijn vrijwel niet afhankelijk van het aantal deelnemers.

De hele kleine pensioenfondsen, met € 862 aan gemiddelde PB-kosten per deelnemer, hebben ook veruit de hoogste administratiekosten per deelnemer. De variatie binnen deze groep is erg groot.

De administratiekosten per deelnemer nemen af naarmate de pensioenfondsen groter zijn. Ook de spreiding wordt minder.

Bij de middelgrote en grote fondsen bestaan de PB-kosten per deelnemer voor het grootste deel uit administratiekosten (80% respectievelijk 90%), terwijl dit bij kleine fondsen 62% betreft en bij heel kleine fondsen slechts 47%.

Ten opzichte van 2017 zijn de administratiekosten per persoon met bijna 4% gedaald in 2018, net als vorig jaar. Een daling is zichtbaar bij alle fondsen, behalve bij de heel kleine fondsen. Daar stegen de administratiekosten per persoon in 2018 gemiddeld met 4%.

7.6 Bijlage: Controles Loonaangifte

Deze bijlage is een samenvatting van [“Gegevensspecificaties aangifte loonheffingen”](#)

Fase 1 controles

De ontvangen aangiften worden pas als ‘ontvangen beschouwd’ door de Belastingdienst als ze aan bepaalde technische vereisten voldoen. Als de aangifte niet aan de eisen voldoet ontvangt de indiener van de aangifte een foutmelding en moet hij de aangifte herstellen en opnieuw indienen. Als de aangifte wel voldoet aan de technische eisen en validaties, meldt de Belastingdienst en/of het ketenbureau dat eveneens.

Controles fase 1:

1. Technische controles op het gebied van beveiliging, compressie, encryptie en transport.

⁴² Niet besproken wordt de mogelijkheid dat het aantal werkgevers een belangrijke rol speelt.

2. Validatiecontroles op het XML-bericht waarbij wordt gecontroleerd of het ontvangen elektronische bericht voldoet aan de eisen die staan in de XSD. Bijvoorbeeld een controle op de juiste rubrieksnamen; de volgorde en hiërarchie van de rubrieken; de verplichtstelling van rubrieken; en het voldoen aan de formaat- en domeineisen van de waarden.

Fase 2 controles

Na ontvangst van een loonaangifte vinden binnen maximaal 72 uur diverse logische controles plaats. Het gaat hier onder meer om consistentiecontroles waarbij het bericht gecontroleerd wordt op de samenhang van rubrieken, zoals conditionele verplichtstelling, rekenkundige samenhang en uniciteit. Voorbeelden van deze controles:

Het bestaan van het aangiftetijdvak en daarbij gebruikte datums (bijvoorbeeld het niet bestaan van het aangiftetijdvak 2 januari tot en met 31 januari of de datums 30 februari en 32 maart).

Een juiste toepassing van letters, cijfers en coderingen in bepaalde velden.

Het voorkomen van meerdere niet van elkaar te onderscheiden inkomstenverhoudingen, wat wordt vastgesteld aan de hand van het nummer dat aan een inkomstenverhouding wordt meegegeven.

Er wordt vastgesteld of er telfouten zijn gemaakt in de aangifte. De som van de bedragen in de nominatieve aangiften moet gelijk zijn aan de aangegeven bedragen in het collectieve deel.

De actualiteit van het bericht wordt vastgesteld. De aanmaakdatum en -tijd van het bericht mogen maximaal 24 uur verschillen met het tijdstip waarop de Belastingdienst het bericht ontvangt.

Indien er geen fouten in de aangifte worden geconstateerd, wordt de aangifte geaccepteerd. De indiener van de aangifte ontvangt hiervan een melding. Worden er wel fouten vastgesteld, dan krijgt de indiener een foutmelding. Ook voor de fase 2 controles geldt dat de aangifte dan niet wordt geaccepteerd en de inhoudingsplichtige geacht wordt de gemaakte fouten te herstellen en opnieuw aangifte te doen.

Overige controles die uitgevoerd worden zijn:

Terugkoppelcontroles waarbij het bericht gecontroleerd wordt tegen andere gegevensbronnen, zoals de Polisadministratie, de Basisregistratie Personen (BRP) en de Werknemersadministratie van de Belastingdienst.

Een aantal bericht-intrinsieke controles zoals:

Is de Administratieve eenheid bekend?

Is het BSN of de CAO-code in gebruik?

Is de datum aanvang inkomstenverhouding gevuld?

Controles op inhoudelijke juistheid die plaatsvinden nadat een bericht is ontvangen en verwerkt. Hierbij vindt een controle plaats op:

het voldoen aan nog niet gecontroleerde condities;

een juiste weergave van de werkelijkheid van de aangeleverde gegevens;

het juist toepassen van wet- en regelgeving.

Als er fouten worden geconstateerd worden deze gemeld aan de werkgever. Bij deze overige controles wordt het bericht geaccepteerd, maar wordt er door de Belastingdienst contact op genomen met de werkgever. De Belastingdienst heeft daarnaast de mogelijkheid om een correctieverplichting op te leggen of een naheffingsaanslag. Ook hoort boekenonderzoek tot de mogelijkheden. De laatste jaren vinden meer onderzoeken van de Belastingdienst plaats. Gemiddeld komt de Belastingdienst eens in zeven jaar bij een werkgever onderzoek doen. Het kan een bedrijfsbezoek, derden-onderzoek of boekenonderzoek zijn. De Belastingdienst controleert dan meestal de loonheffing en omzetbelasting.

Controles Ketenbureau Loonaangifte

Bij UWV vinden de meer inhoudelijke controles plaats op het nominatieve deel van het aangiftebericht, bijvoorbeeld de controle van de combinatie geboortedatum en BSN in de BRP. Geconstateerde inhoudelijke fouten moeten binnen vijftien werkdagen na afsluiting van het aangiftetijdvak (via de Belastingdienst) teruggekoppeld worden aan de werkgever met het verzoek de gemaakte fouten in de volgende aangifte te herstellen. Dit proces is genormeerd en er wordt periodiek verslag gedaan over de juistheid, volledigheid en tijdigheid van de uitvoering.

Het Ketenbureau bewaakt de kwaliteit met behulp van zo'n 500 controles, onder regie van een Analyseteam Gegevenskwaliteit Loonaangifteketen (AGL) op het ketenbureau. De analisten komen van Belastingdienst, UWV en CBS. Er worden proces-, plausibiliteits- en inhoudelijke controles uitgevoerd en trendanalyses samengesteld. Het is hierdoor bijvoorbeeld mogelijk om fouten veroorzaakt door software release van een SWO snel te constateren en te melden bij die leverancier. Dit soort fouten kunnen daardoor snel uit de wereld worden geholpen waardoor de kwaliteit van de gegevens gewaarborgd blijft. Sommige fouten worden ook gerapporteerd aan de Belastingdienst. In het verleden leidde dit alleen tot naheffingen maar tegenwoordig worden dan ook de fiscale basisgegevens aangepast.

7.7 Bijlage: Voortschrijdend cumulatief rekenen (VCR)

Bij de berekening van de premies voor de sociale verzekeringen wordt uitsluitend de VCR ook wel grondslagaanwasmethode toegestaan door de Belastingdienst. Deze methode is ook voor de berekening van de pensioenpremie de meest voor de hand liggende indien de frequentie van de aanlevering van de pensioengevende (maandelijke) looncomponenten een andere is dan die waarin de vaste (jaarlijkse) bedragen, zoals maxima, minima en franchise, in de pensioenregeling zijn gedefinieerd.

De grondslagaanwasmethode houdt in dat het pensioengevend loon over de betreffende periode berekend wordt over de aanwas van het cumulatieve pensioengevend loon. De aanwas is het verschil tussen het cumulatieve pensioengevend loon tot en met het laatste loontijdvak en het cumulatieve pensioengevend loon tot het laatste loontijdvak. Het loontijdvak is het tijdvak waarover de werknemer het loon geniet. In de aanwas is het parttimepercentage en de (gedeeltelijke) periode verdisconteerd.

In het onderstaande vereenvoudigd voorbeeld (op basis van een fulltime dienstverband en volledige deelnemingsperiodes) wordt duidelijk dat bijvoorbeeld het uitbetalen van vakantiegeld in de maand mei leidt tot het ten onrechte buiten beschouwing laten van een deel van het loon in de maand mei. Op jaarbasis is het uitbetaalde loon namelijk helemaal niet hoger dan het op jaarbasis gedefinieerde maximum loon.

VCR

Voortschrijdend cumulatief rekenen, is een door de Belastingdienst voorgeschreven methode voor de berekening van te betalen premies werknemersverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdragen. De premies en bedragen worden berekend over de aanwas van de betreffende grondslag. Voortschrijdend cumulatief rekenen is een manier van rekenen waarbij rekening wordt gehouden met niet alleen de huidige maand, maar ook de voorliggende maanden (alle maanden in een kalenderjaar). Het voorkomt dat maximering van het pensioengevend loon (op maandbasis) doorwerkt in het pensioengevend loon op jaarbasis (PM de maximering op jaarbasis blijft wel gewoon gelden). Bij cumulatief rekenen wordt eerst berekend tot en met de huidige periode en daarna worden de waarden voor de eerder berekende perioden afgetrokken. (zie: toelichting loonberekening vcr 2016)

Voorbeeld VCR

Berekening pensioengevend loon o.b.v. grondslagaanwasmethode (VCR)								
Maand	Periode SV-loon	Cumulatief SV-loon	Cumulatief Max. loon	Franchise	Pensioen-gevend loon	Aanwas	PG	Premie
Standen		€ -	€ -			€ 51.840,00	€ 39.634,00	€ 11.890,20
Januari	€ 4.000,00	€ 4.000,00	€ 4.551,17	€ 1.017,17	€ 4.000,00	€ 4.000,00	€ 2.982,83	€ 894,85
Februari	€ 4.000,00	€ 8.000,00	€ 9.102,33	€ 2.034,33	€ 8.000,00	€ 4.000,00	€ 2.982,83	€ 894,85
Maart	€ 4.000,00	€ 12.000,00	€ 13.653,50	€ 3.051,50	€ 12.000,00	€ 4.000,00	€ 2.982,83	€ 894,85
April	€ 4.000,00	€ 16.000,00	€ 18.204,67	€ 4.068,67	€ 16.000,00	€ 4.000,00	€ 2.982,83	€ 894,85
Mei	€ 7.840,00	€ 23.840,00	€ 22.755,83	€ 5.085,83	€ 22.755,83	€ 6.755,83	€ 5.738,67	€ 1.721,60
Juni	€ 4.000,00	€ 27.840,00	€ 27.307,00	€ 6.103,00	€ 27.307,00	€ 4.551,17	€ 3.534,00	€ 1.060,20
Juli	€ 4.000,00	€ 31.840,00	€ 31.858,17	€ 7.120,17	€ 31.840,00	€ 4.533,00	€ 3.515,83	€ 1.054,75
Augustus	€ 4.000,00	€ 35.840,00	€ 36.409,33	€ 8.137,33	€ 35.840,00	€ 4.000,00	€ 2.982,83	€ 894,85
September	€ 4.000,00	€ 39.840,00	€ 40.960,50	€ 9.154,50	€ 39.840,00	€ 4.000,00	€ 2.982,83	€ 894,85
Oktober	€ 4.000,00	€ 43.840,00	€ 45.511,67	€ 10.171,67	€ 43.840,00	€ 4.000,00	€ 2.982,83	€ 894,85
November	€ 4.000,00	€ 47.840,00	€ 50.062,83	€ 11.188,83	€ 47.840,00	€ 4.000,00	€ 2.982,83	€ 894,85
December	€ 4.000,00	€ 51.840,00	€ 54.614,00	€ 12.206,00	€ 51.840,00	€ 4.000,00	€ 2.982,83	€ 894,85

Berekening pensioengevend loon o.b.v. maximum loon als maandbedrag								
Maand	Periode SV-loon	Cumulatief SV-loon	Max. loon op maandbasis	Franchise	Pensioen-gevend loon	Aanwas	PG	Premie
Standen			€ -		€ 48.551,17	€ -	€ 36.345,17	€ 10.903,55
Januari	€ 4.000,00	€ 4.000,00	€ 4.551,17	€ 1.017,17	€ 4.000,00	€ -	€ 2.982,83	€ 894,85
Februari	€ 4.000,00	€ 8.000,00	€ 4.551,17	€ 1.017,17	€ 4.000,00	€ -	€ 2.982,83	€ 894,85
Maart	€ 4.000,00	€ 12.000,00	€ 4.551,17	€ 1.017,17	€ 4.000,00	€ -	€ 2.982,83	€ 894,85
April	€ 4.000,00	€ 16.000,00	€ 4.551,17	€ 1.017,17	€ 4.000,00	€ -	€ 2.982,83	€ 894,85
Mei	€ 7.840,00	€ 23.840,00	€ 4.551,17	€ 1.017,17	€ 4.551,17	€ -	€ 3.534,00	€ 1.060,20
Juni	€ 4.000,00	€ 27.840,00	€ 4.551,17	€ 1.017,17	€ 4.000,00	€ -	€ 2.982,83	€ 894,85
Juli	€ 4.000,00	€ 31.840,00	€ 4.551,17	€ 1.017,17	€ 4.000,00	€ -	€ 2.982,83	€ 894,85
Augustus	€ 4.000,00	€ 35.840,00	€ 4.551,17	€ 1.017,17	€ 4.000,00	€ -	€ 2.982,83	€ 894,85
September	€ 4.000,00	€ 39.840,00	€ 4.551,17	€ 1.017,17	€ 4.000,00	€ -	€ 2.982,83	€ 894,85
Oktober	€ 4.000,00	€ 43.840,00	€ 4.551,17	€ 1.017,17	€ 4.000,00	€ -	€ 2.982,83	€ 894,85
November	€ 4.000,00	€ 47.840,00	€ 4.551,17	€ 1.017,17	€ 4.000,00	€ -	€ 2.982,83	€ 894,85
December	€ 4.000,00	€ 51.840,00	€ 4.551,17	€ 1.017,17	€ 4.000,00	€ -	€ 2.982,83	€ 894,85

7.8 Bijlage: Aanvraagproces loonaangiftegegevens bij UWV

De gegevens van de loonaangifte worden beheerd in de Polisadministratie van UWV. UWV stelt deze gegevens ook beschikbaar aan haar klanten. Om klant te worden moet het volgende proces doorlopen worden:

Aanvragen account voor 'Mijn Gegevensdiensten';

Aanvragen van een product;

De gegevensleveringsafpraak;

Het leveren van gegevens.

Afmelden voor gegevenslevering

Het proces wordt hieronder nader uitgewerkt:

7.8.1 Aanvragen account voor Mijn Gegevensdiensten

Mijn Gegevensdiensten is de beveiligde omgeving voor zakelijke relaties die gegevens met UWV mogen of moeten uitwisselen. U kunt op Mijn Gegevensdiensten digitaal gegevens bekijken en zaken regelen, bijvoorbeeld:

een gegevensproduct aanvragen;

uw producten ophalen (na afsluiten van een leveringsovereenkomst);

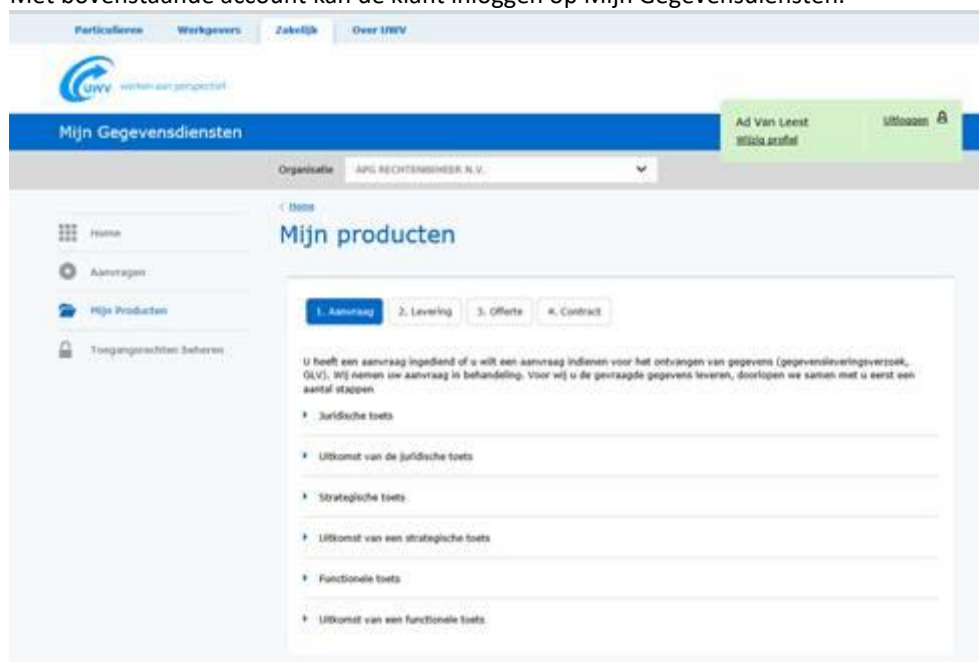
uw deelnemersbestanden aanleveren;

de historie van leveringen inzien (tenzij met u een andere leveringsafpraak is gemaakt).

Een klant kan zelf een account aanvragen voor Mijn Gegevensdiensten. Het opgegeven e-mailadres wordt de inlognaam. Door gebruik te maken van een zakelijk e-mailadres kan het UWV zien voor welke organisatie de klant werkt. Na de aanvraag ontvangt de klant een e-mail om het account te activeren.

7.8.2 Aanvragen van een product

Met bovenstaande account kan de klant inloggen op Mijn Gegevensdiensten.



Op Mijn Gegevensdiensten kan de klant een aanvraag indienen voor het ontvangen van werkgeversgegevens en loonaangiftegegevens. Deze aanvraag kan ook namens een fonds plaatsvinden. Een

bewerkersovereenkomst en een mandaat worden dan meegeleverd met de aanvraag. Tevens wordt het pensioenreglement meegeleverd met de aanvraag. Als de aanvraag compleet is volgen de volgende stappen: UWV voert op basis van de aanvraag een juridische toets uit. Van belang is onder andere de SUWI wetgeving (art.73). UWV bekijkt of de gevraagde gegevens geleverd mogen worden op basis van een wettelijke taak. Tevens wordt de aanvraag getoetst aan de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG). UWV gaat na hoe de gegevens geleverd kunnen worden. UWV maakt een Gegevensleveringsafspraken (GLA). De afspraken die gemaakt worden over de gegevenslevering, legt UWV vast in een overeenkomst. Een jaarlijkse audit is onderdeel van de overeenkomst.

7.8.3 De gegevensleveringsafspraken (GLA)

De afspraken die UWV maakt over het leveren van gegevens staan in de Gegevensleveringsafspraken (GLA). Na akkoord van de klant op de GLA ontvangt hij van UWV een overeenkomst waarin de afspraken zijn vastgelegd. Daarna levert UWV de gegevens. In de GLA staan de afspraken die zijn gemaakt over:

- de definitieve gegevens die de klant van UWV gaat ontvangen;
- de manier waarop UWV de gegevens aanlevert en beveiligt;
- welke aanvullende diensten UWV aanbiedt (zoals de helpdesk);
- een beschrijving van de werkzaamheden die UWV uitvoert of de geleverde dienst;
- het tarief voor het leveren van gegevens;
- een planning van de werkzaamheden, met daarbij de voorwaarden voor het halen van de planning (zoals tijdige opdrachtverlening);
- het doel waarvoor de klant de gegevens gebruikt;
- de auditverplichting. De auditor levert hiervoor jaarlijks het [Assurance-rapport \(doc, 46 kB\)](#) bij UWV aan. In dit rapport staat hoe de klant in het afgelopen boekjaar de afspraken heeft uitgevoerd over:
 - gegevensgebruik;
 - geheimhoudingsplicht;
 - informatiebeveiliging.

In het [Auditreglement](#) staan de richtlijnen voor het rapport en wat de verplichting voor de klant betekent.

7.8.4 Het leveren van gegevens en de kosten daarvoor

Met het product “Werkgevergegevens” ontvangt de klantgegevens over (specifieke) werkgevers binnen een sector. De klant gebruikt de gegevens bijvoorbeeld voor het bijhouden van een administratie van werkgevers binnen een sector. Ook kan de klant de loonheffingnummers die hij met dit product krijgt, gebruiken om het vraagbestand te maken voor het product loonaangiftegegevens (werknemergegegevens van werkgevers binnen een sector). De klant bepaalt zelf hoe vaak hij de gegevens ontvangt.

Voor ontvangst van de loonaangiftegegevens betaalt een klant kostendekkende tarieven. De configuratiekosten voor een eenmalige levering bedragen € 2.059. Voor repeterende leveringen zijn de configuratiekosten € 2.019 en per levering € 83. Voor het wijzigen van een bestaande configuratie wordt en per wijziging € 1.705 in rekening gebracht. (tarieven van 2020 exclusief btw)⁴³.

Met het product loonaangiftegegevens ontvangt de klant werknemergegegevens van werkgevers binnen een sector: de inkomstenverhoudingen en de loon- en persoonsgegevens van werknemers. Deze gegevens kan hij bijvoorbeeld gebruiken voor het berekenen van premies en voor het vaststellen van premienota's. De klant

⁴³ <https://www.uwv.nl/zakelijk/gegevensdiensten/gegevens-afnemen-werk-inkomen/detail/voor-pensioenuitvoerders/gegevens-over-werkgevers-binnen-uw-sector-ae>

bepaalt zelf hoe vaak hij de gegevens wil ontvangen. UWV levert de loonaangiftegegevens op basis van een vraagbestand waar de loonheffingen nummers.

De eenmalige configuratiekosten en de kosten per levering zijn gelijk aan de kosten van de Werkgevergegevens.

Momenteel stelt UWV de gegevens alleen beschikbaar via de portal van mijn gegevensdiensten.

(<https://mijngegevensdiensten.uwv.nl/iam/inloggen>). Levering via RINIS is/wordt vanaf begin 2020 eveneens mogelijk. Vanaf begin 2020 zal ook een cloudomgeving (RINIS⁴⁴)

7.8.5 Afmelden voor de LAK gegevens bij UWV

Als een klant niet langer gebruik wil maken van een product of dienst, dan moet hij de overeenkomst opzeggen per aangetekende brief en versturen naar UWV Gegevensdiensten, Postbus 58015, 1040 HA Amsterdam. De brief moet uiterlijk 1 oktober, voor het kalenderjaar waarvoor de opzegging geldt, bij UWV binnen zijn. De overeenkomst eindigt dan per 1 januari van het eerstvolgende kalenderjaar. In een aantal situaties geldt de opzegtermijn van 3 maanden niet. Welke situaties dit zijn leest u in artikel 15 van de Algemene Voorwaarden. Deze algemene voorwaarden ontvangt de klant bij de overeenkomst.

7.9 Bijlage: geraadpleegde documenten

20191121 Complexe pensioenregelingen zijn duurder - ESB
201910xx White paper eenvoud loont (AZL)
20190508 Onderzoek Taxi Aansluiten op LAK VVR TXI v1.0 (TKP)
20190507 Whitepaper UWV-koppeling
20190507 White paper Uniforme Pensioenaangifte
20190416 Berichtspecificatie aangifte loonheffingen 2020
20190312-Regelingenoverzicht-2019-UPA
20180618 Ketens+de+Baas+tweede+druk (NORA-UWV)
20171222 DNB identificeert de strategische risico's van grote pensioenfondsen
20161013 Eindnotitie+LAK+en+open+data_rapportage
20150525 rapportage onderzoek LAK fase 3 Eindrapport_fase_3 (Cor Franke e.a.)
20130909 Ketens+de+baas (NORA - UWV)
20130626 De kostenefficiëntie van pensioenfondsen - Jaap Bikker (2013)
201305xx rapportage onderzoek LAK fase 2 (Cor Franke e.a.)
201204xx rapportage onderzoek LAK fase 1 (Cor Franke e.a.)

⁴⁴ RINIS is een batch georiënteerde broker tussen UWV en een Pensioenuitvoerder de uitwisseling vindt plaats in bestandsvorm via Secure FTP) beschikbaar worden waarmee 'system to system' gegevens kunnen worden uitgewisseld.

7.10 Bijlage: vergelijking extra UPA gegevens met loonaangiftegegevens

In deze bijlage worden de UPA gegevens die ten opzichte van de loonaangiftegegevens een uitbreiding zijn besproken en beoordeeld.

In de eerste kolom staat de omschrijving van gegevens die wel in de UPA voorkomen maar niet als loonaangiftegegevens beschikbaar zijn. In de volgende kolom wordt het doel van die UPA-gegevens beschreven. In de Kolom daarna worden de consequenties voor de pensioenuitvoering beschreven als, door overstappen op gegevensinwinning via de loonaangifte (Polisadministratie) het gegeven niet meer beschikbaar zou zijn. In de laatste kolom geeft de werkgroep aan of het gegeven al dan niet noodzakelijk is als extra loonaangiftegegevens⁴⁵. Noodzakelijkheid is in dit verband niet absoluut. Het gaat om de mate waarin Pensioenuitvoerders bereid en in staat zullen zijn hun gegevensinwinning via uitsluitend de Polisadministratie te laten verlopen. Zonder toevoeging van de extra gegevens zal dat beperkt blijven tot een enkele Pensioenuitvoerder. Met de extra gegevens achten wij een overstappercentage van 90% reëel.

UPA gegevens NIET in Loonaangifte	Doel van het gegeven	Proces- en regeling consequenties	LA extra variabele?
Nummer van de leverancier	Identificatienummer, uitgegeven door de pensioenuitvoeringsorganisatie, van de werkgever of zijn administrateur	Procesaanpassing: de uitvoerder zal de wijze van herkennen van werkgever en administratiekantoor anders moeten organiseren. In de LA zijn een aantal gegevens beschikbaar aan de hand waarvan de Belastingdienst contact op kan nemen met de werkgever of de inhoudelijk verantwoordelijke. Dat zou samen met loonheffingsnummer voldoende moeten zijn ter vervanging van Nummer Leverancier	nee
Naam van de leverancier	Naam van de werkgever of zijn leverancier	Zie nummer van de leverancier.	nee
Periodiciteit van het aangiftetijdvak van de werkgever.	Vastleggen of de aangifte een maandperiode of een vierwekenperiode betreft	Procesaanpassing: de uitvoerder zal de tijdvakperiodiciteit van de gegevens moeten afstemmen op de loonaangiftetijdvakken van de Belastingdienst.	nee
Nummer aansluiting waaronder de werkgever bekend is bij de PUO.	(relatie)Nummer waaronder de werkgever bekend is bij de PUO.	Zie nummer van de leverancier.	nee
Regelingskenmerk	Een identificerend gegeven, per regeling of voor een set van regelingen, aan de hand waarvan de Pensioenuitvoerder bepaald welke	Grote proces- en Regelingaanpassing. Berekeningen, grondslagen en dergelijke kunnen nog uitsluitend op basis van loonaangiftegegevens worden vastgesteld. Zonder dit gegeven is vrijwel geen enkele pensioenregeling uitvoerbaar op basis van uitsluitend de loonaangiftegegevens.	ja

⁴⁵ De werkgroep heeft zich tot het minimaal noodzakelijke beperkt ten einde de haalbaarheid niet in gevaar te brengen. Met deze extra gegevens wordt de kans dat Pensioenuitvoerders voor deelnemer-gegevensinwinning overstappen op de Polisadministratie reëel.

UPA gegevens NIET in Loonaangifte	Doel van het gegeven	Proces- en regeling consequenties	LA extra variabele?
	vaste bedragen en rekenkundige formules moeten worden toegepast.	Om uitvoering op basis van de loonaangiftegegevens toch mogelijk te maken moeten pensioenregelingen zo drastisch worden vereenvoudigd. De haalbaarheid van zo'n vereenvoudiging achten wij laag. Het alternatief is het toevoegen van " Regelingkenmerk " of een ander regeling identificerend kenmerk aan de loonaangiftegegevens. Voor regelingen die per werkgever zijn afgesproken zou overigens gebruik gemaakt kunnen worden van het "Loonheffingsnummer" voor die identificatie.	
Regeling variant	Een nadere specificering van regelingkenmerk; een identificerend gegeven, per regeling of voor een set van regelingen, aan de hand waarvan de Pensioenuitvoerder bepaald welke vaste bedragen en rekenkundige formules moeten worden toegepast.	Zie regelingkenmerk. Aanpassing van regeling en processen zodat ze kunnen worden uitgevoerd zonder dit gegeven. Regelingvariant kan voldoende worden ondervangen door het gebruik van regelingkenmerk.	nee
Totaalbedrag pensioengevend loon	Het totaalbedrag pensioengevend loon voor de verloonde periode (tijdvak).	Procesaanpassing: dit totaal berekenen op basis van de loonaangiftegegevens per deelnemer.	nee
Totaal bedrag premiegrondslag	Het totaalbedrag premiegrondslag voor de verloonde periode (tijdvak).	Procesaanpassing: dit totaal berekenen op basis van de loonaangiftegegevens per deelnemer.	nee
Totaal bedrag premie	Het totaalbedrag premie voor de verloonde periode (tijdvak).	Procesaanpassing: dit totaal berekenen op basis van de loonaangiftegegevens per deelnemer.	nee
Totaal aantal verloonde uren	Het totaal van de verloonde uren voor een regeling	Procesaanpassing: dit totaal berekenen op basis van de loonaangiftegegevens per deelnemer. Regelingsaanpassing: alle regelingen op basis van hetzelfde aantal uren.	nee
Aantal inkomstenverhoudingen	Een totaal van het aantal inkomstenverhoudingen in een regeling.	Procesaanpassing: dit totaal berekenen op basis van de loonaangiftegegevens per deelnemer.	nee

UPA gegevens NIET in Loonaangifte	Doel van het gegeven	Proces- en regeling consequenties	LA extra variabele?
Saldo bedrag premie door correcties	Totaalbedrag aan premies door correcties in een voorgaand tijdvak voor de betreffende regeling(variant)	Procesaanpassing: dit totaal berekenen op basis van de loonaangiftegegevens per deelnemer.	nee
Datum overlijden	Datum waarop de natuurlijke persoon overleden is.	Procesaanpassing: gebruik voor vaststelling van overlijden de BRP/RNI registratie. Pas daarnaast de processen voor overlijdensmeldingen voor overledenen die geen BRP/RNI registratie hebben aan.	nee
Burgerlijke staat	Burgerlijke staat	Procesaanpassing: gebruik voor de vaststelling van Burgerlijke staat de BRP. Ook niet geregistreerd samenwonenden zijn in principe via het BRP te achterhalen. Pas waar nodig de regeling aan ten aanzien van de definitie van burgerlijke staat / samenwonen.	nee
Burgerlijke staat datum	Datum burgerlijke staat	Zie burgerlijke staat	nee
Emailadres werknemer	Het persoonlijk e-mailadres van de werknemer	Procesaanpassing: realiseer een proces waarin werknemers zelf hun emailadres vastleggen bij de Pensioenuitvoerder.	nee ⁴⁶
bankrekening werknemer	Het bankrekeningnummer waarop de werknemer het salaris ontvangt.	Procesaanpassing: realiseer een proces waarin werknemers zelf hun bankrekeningnummer vastleggen bij de Pensioenuitvoerder. Stel ze in de startbrief op de hoogte van mogelijke gevolgen van het niet of onjuist vastleggen van dit bankrekeningnummer. Neem de persoonlijke gegevens van de werknemer op in de (verplichte) periodieke informatieverstrekking (UPO en Pensioenregister)	nee
partner naam	De achternaam van de partner	Zie burgerlijke staat	nee
partner voorvoegsel	Voorvoegsel van de partnernaam	Zie partnernaam	nee
partner voorletters	Voorletters van de partnernaam	Zie partnernaam	nee
Partner geslacht	Geslacht van de partner	Zie partnernaam	nee

⁴⁶ Toevoeging is zeer wenselijk, juridisch twijfelachtig

UPA gegevens NIET in Loonaangifte	Doel van het gegeven	Proces- en regeling consequenties	LA extra variabele?
Soort beroep	De code die aangeeft welk beroep de natuurlijk persoon uitoefent.	<p>Procesaanpassing: gebruik sectorcode of cao-code. Regelingsaanpassing: baseer berekeningen op sector- en of cao-code. Organiseer serieuze vulling van cao-code door werkgevers en SWO's.</p> <p>Sectorcode of een alternatief worden noodzakelijk geacht voor de verplichte bedrijfstakpensioenfondsen. De "ja" hier roept op tot handhaving van die sectorcode.</p>	ja
Functieomschrijving werknemer	Een omschrijving die aangeeft welk beroep de medewerker uitoefent	Zie: soort beroep	nee
Uren norm per week	Norm aantal uren per week. Dit wordt bepaald door de CAO en/of aanvullende afspraken bij de werkgever.	Zie: Parttime percentage	nee
Uren volgens contract	Contractueel overeengekomen aantal uren per week	Zie: Parttime percentage	nee
Parttimepercentage	De contractuele uren volgens het individuele arbeidscontract van de medewerker als percentage van de normale uren (normuren) van medewerkers bij het bedrijf / in de bedrijfstak.	<p>Procesaanpassing: bereken het parttime percentage aan de hand van de LAK gegevens "Aantal verloonde uren" (AantVerlU) en "Aantal contracturen per week" (AantCtrcturenPWk)</p> <p>Regelingsaanpassing: pas de regeling zodanig aan dat parttime percentage uitsluitend aan de hand van deze gegevens kan worden berekend.</p> <p>Het op basis van deze gegevens vast te stellen parttime percentage schiet te kort voor de bestaande pensioenregelingen. Zowel bij incidentele verloning en bij arbeidscontracten met flexibele uren ontstaan moeilijk oplosbare problemen.</p> <p>Om uitvoering op basis van de loonaangiftegegevens toch mogelijk te maken moeten pensioenregelingen sterk worden vereenvoudigd op dit punt. De haalbaarheid daarvan is op het punt van parttime beperkt. Het toevoegen van "Parttime percentage voor Pensioen" zou hiervoor soelaas bieden.</p>	ja

UPA gegevens NIET in Loonaangifte	Doel van het gegeven	Proces- en regeling consequenties	LA extra variabele?
Verbijzondering inkomstenverhouding b.v. re-integratie of functioneel leeftijdsontslag	Geeft wisselende situaties van de deelnemer aan binnen dienst en inkomstenverhouding.	Procesaanpassing; breng de betrokken deelnemer onder in een specifieke pensioenregeling.	nee
Indicatie die aangeeft of gedurende een periode loon genoten is (telt wel mee) of onderbroken is (telt niet mee, geen loon). Dit is o.a. van toepassing bij oproepkracht (nul-uren contract).	Indicatie die aangeeft of gedurende een periode loon genoten is (telt wel mee) of onderbroken is (telt niet mee, geen loon). Dit is o.a. van toepassing bij oproepkracht (nul-uren contract).	Procesaanpassing: stel vast dat loon is genoten aan de hand van wel beschikbare gegevens binnen de LAK .	nee
Bruto uurloon	Het uurloon is een bruto herleide loon eenheid per uur conform de arbeidsovereenkomst. Het gegeven wordt gebruik voor controle doeleinden	Procesaanpassing: organiseer controles aan de hand van wel beschikbare gegevens binnen en buiten de LAK.	nee
Bruto provisie meetellend voor pensioen	Het (bruto) bedrag provisie waarmee rekening is gehouden bij de berekeningen voor de betreffende regeling. De geleverde provisie heeft betrekking op het verloonde tijdvak.	Zie onregelmatigheidtoeslag	nee

UPA gegevens NIET in Loonaangifte	Doel van het gegeven	Proces- en regeling consequenties	LA extra variabele?
Onregelmatigheidstoelage waarmee rekening wordt gehouden voor pensioen	Het totale bruto bedrag van de onregelmatigheidstoelage componenten waarmee rekening is gehouden bij de berekeningen voor de betreffende regeling. De geleverde onregelmatigheidstoelage heeft betrekking op het verloonde tijdvak. Dit betekent dat het gaat om de onregelmatigheidstoelage die is uitbetaald in het verloonde tijdvak.	<p>Loon is fiscaal gesproken alles wat een werknemer krijgt op grond van zijn dienstbetrekking daarmee horen provisie, tantièmes e.a. tot de loonaangifte loonbegrippen zoals: Contractloon (Ctrctln) / cao-loon, Loon loonbelasting/premie (LnLbPh) en diverse andere gegevens. De Regelingaanpassing voor dit type gegevens zou neerkomen op aanpassing van de berekeningswijze; bereken pensioenpremies over in de loonaangifte aanwezige (loon) componenten waarin de onregelmatigheidstoelage, provisie e.d. is meegenomen in plaats van over de specifieke bedragen.</p> <p>Het op basis van de beschikbare loonaangiftegegevens dit soort onregelmatige inkomsten vaststellen schiet te kort voor de bestaande pensioenregelingen. Om uitvoering op basis van de loonaangiftegegevens toch mogelijk te maken moeten pensioenregelingen op dit punt drastisch worden vereenvoudigd. De haalbaarheid van zo'n vereenvoudiging achten wij laag.</p> <p>Het alternatief is het toevoegen van het gegeven "pensioengevend inkomen variabel" waarin alle vormen van onregelmatige inkomsten zoals onregelmatigheidstoelage maar ook provisie kunnen worden ondergebracht.</p>	ja
Het (bruto) dagloon	Het bruto bedrag dat X maal (aantal dagen) per dag is uitbetaald binnen het tijdvak	Regelingaanpassing: bereken pensioenpremies over in de loonaangifte aanwezige (loon) componenten	nee
Aantal dagen dagloon in periode	Het aantal dagen dat het bijbehorende dagloon is uitbetaald binnen het tijdvak, waarmee rekening is gehouden bij de berekeningen voor deze regeling.	Regelingaanpassing: bereken pensioenpremies over in de loonaangifte aanwezige (loon) componenten	nee

UPA gegevens NIET in Loonaangifte	Doel van het gegeven	Proces- en regeling consequenties	LA extra variabele?
Soort verlof waarmee is rekening gehouden voor de pensioenregeling	Aanduiding van het verlof waarmee rekening is gehouden bij het vaststellen van de premie voor de betreffende regeling in deze periode.	<p>Regelingsaanpassing: verander de regeling zodat soort onbetaald verlof wordt ondervangen bijvoorbeeld door dit af te leiden aan met behulp van Code incidentele inkomstenvermindering en vergelijking van de inkomensgegevens uit de periode voor en na die codering. Op deze wijze kan onbetaald verlof e.d. worden afgeleid uit het verschil in inkomen tussen de periode voor het onbetaald verlof en de aangifte uit de periode waarin het onbetaald verlof loopt.</p> <p>Procesaanpassing: Neem, zo lang voor een bepaalde deelnemer pensioen moet worden opgebouwd, deze medewerker mee in de verloning en de loonaangifte ook als er GEEN loonbelastingafdracht voor die medewerker hoeft plaats te vinden wegens onbetaald verlof of werkzaamheden in het buitenland. De Pensioenuitvoerder heeft dan een trigger voor voortzetting van de pensioenopbouw terwijl bij afwezigheid van de deelnemer in de loonaangifte er van uit gegaan kan worden dat er GEEN pensioenopbouw (meer) dient plaats te vinden.</p> <p>Om uitvoering op basis van de loonaangiftegegevens toch mogelijk te maken moeten pensioenregelingen op dit punt mogelijk worden aangepast. De haalbaarheid van zo'n aanpassing moet worden onderzocht. Bij pensioenovereenkomsten die worden gesloten tussen een Pensioenuitvoerder en een individuele werkgever zal dit eenvoudiger zijn dan bij pensioenovereenkomsten die worden gesloten voor een bedrijfs- of beroepssector. Het alternatief is het toevoegen van het gegeven "Soort verminderd loon en, Percentage verminderd loon" waarin alle vormen van verlof en andere redenen voor tijdelijke inkomensvermindering door bijvoorbeeld stationering in het buitenland kunnen worden ondergebracht.</p>	Ja
Aantal uren onbetaald verlof waarmee rekening is gehouden voor deze periode.	Aantal uren onbetaald verlof waarmee rekening is gehouden bij de berekeningen voor deze periode. Het betreft dus het totaal aantal uren onbetaald verlof in het aangiftetijdvak voor de betreffende verlofsoort.	Zie soort verlof.	nee

UPA gegevens NIET in Loonaangifte	Doel van het gegeven	Proces- en regeling consequenties	LA extra variabele?
Percentage verlof t.o.v. het aantal contracturen.	Het percentage dat een werknemer verlof heeft ten opzichte van het overeengekomen aantal contracturen.	Zie soort verlof.	ja
Datum vanaf wanneer de deelnemer deelneemt aan de regeling	Geeft aan vanaf welk moment de premie is berekend.	Regelingaanpassing / procesaanpassing: bepaal de start van de deelname aan de regeling aan de hand van de in de loonaangifte aanwezige gegevens (Datum aanvang inkomstenverhouding (DatAanv, DatAanvTv) en Geboortedatum (Gebdat)).	nee
Datum tot wanneer de werknemer binnen het tijdvak deelneemt aan de regeling.	Geeft aan tot en met welk moment de werknemer binnen het tijdvak deelneemt aan de regeling.	Regelingaanpassing / procesaanpassing: bepaal de start van de deelname aan de regeling aan de hand van de in de loonaangifte aanwezige gegevens (Datum aanvang inkomstenverhouding (DatEind, DatEindTv) en Geboortedatum (Gebdat)).	nee
Het deel van het brutosalaris dat meetelt voor de pensioenopbouw	Het deel van het brutosalaris in deze periode dat meetelt voor de pensioenopbouw. Kent een specifieke invulling per regeling. Per regeling wordt aangegeven of het in deze periode verloonde loon moet worden opgegeven of het jaarloon op een bepaalde peildatum.	Regelingaanpassing: Leidt het pensioengevend loon af van in de loonaangifte aanwezige loonbegrippen zoals: Contractloon (CtrctLn) / cao-loon, Loon loonbelasting/premie (LnLbPh), Loon werknemersverzekeringen (LnSV), Loon premie UFO (PrLnUfo), Loon bijzondere beloningen (LnTabBB), Betaling vakantiebijslag (VakBsl), Opbouw vakantiebijslag (OpgRchtVakBsl), Extra salaris (OpgRchtExtrSal), Extra periode salaris (ExtrSal), Loon in geld (LnInGld), Waarde niet in geld uitgekeerd loon (WrdLn), Loon uit overwerk (LnOwrk), Contractloon (CtrctLn). Het op basis van de beschikbare loonaangiftegegevens het inkomen wat geldt voor de pensioenopbouw vaststellen schiet te kort voor de bestaande pensioenregelingen. Om uitvoering op basis van de loonaangiftegegevens toch mogelijk te maken moeten pensioenregelingen op dit punt drastisch worden vereenvoudigd. De haalbaarheid van zo'n vereenvoudiging achten wij zeer laag. Het alternatief is het toevoegen van het gegeven " pensioengevend inkomen ". Toevoeging van dat gegeven maakt het mogelijk dat voor elke willekeurige regeling het juiste pensioengevend inkomen kan worden doorgegeven.	ja
De conform de regeling vastgestelde (berekende) premiegrondslag.	De premiegrondslag wordt berekend volgens het reglement van de regeling (rekening houdend met franchise, maximering, deeltijd, e.d.).	Regelingaanpassing: Bepaal de pensioengrondslag aan de hand van de in de loonaangifte aanwezige loonbegrippen gecombineerd met partnergegevens uit de BRP en AOW bedragen zoals gepubliceerd door het SVB	Nee

UPA gegevens NIET in Loonaangifte	Doel van het gegeven	Proces- en regeling consequenties	LA extra variabele?
De (totale) berekende premie voor deze regeling.	Door werkgever berekende premie voor deze regeling.	Procesaanpassing: cumuleer de berekende deelnemerpremies.	Nee
De voor de werknemer berekende premie voor deze regeling.	Het deel van de door de werkgever berekende premie voor deze regeling dat is ingehouden op het loon van de werknemer.	Regelingsaanpassing /Procesaanpassing: pas de berekening voor de werknemerspremie aan	Nee
Aantal voor de werknemer verloonde uren	Aantal verloonde uren voor regeling	Regelingsaanpassing/Procesaanpassing: gebruik het LA gegeven: Aantal verloonde uren (AantVerlU) in plaats van een specifiek regeling gebonden aantal uren.	Nee