

Gegevens inwinnen via de loonaangifteketen

4 aandachtspunten bij het maken
van een weloverwogen keuze



Lightpaper

TKP

Onze lightpapers

In de pensioenwereld werken we toe naar een heel nieuw stelsel. Grote veranderingen en nieuwe wet- en regelgeving gaan daardoor hand in hand. Onderweg naar het nieuwe stelsel komen we een aantal grote vraagstukken tegen. In onze whitepapers en lightpapers delen we onze visie daarop en duiden we wat dat voor u betekent. Deze keer: voor het inwinnen van loongegevens kunt u gebruik maken van de loonaangifteketen. Maar waar moet u rekening mee houden? We helpen u bij het maken van een weloverwogen keuze.

Loonaangifteketen maakt inwinnen van gegevens efficiënter

Om deelnemers van een correct pensioen te kunnen voorzien, moeten werkgevers loongegevens van hun werknemers aanleveren bij de pensioenuitvoerder. Dat kan op verschillende manieren. Zo kunnen werkgevers de loongegevens uploaden of invoeren in een werkgeversportaal, ze kunnen de uniforme pensioenaangifte (upa) gebruiken. Óf de pensioenuitvoerder kan de loongegevens vanuit de loonaangifteketen inwinnen bij UWV en de Belastingdienst.

Situatie nu

De meeste pensioenuitvoerders bij TKP werken met de uniforme pensioenaangifte (upa). Daarnaast zijn er een aantal pensioenuitvoerders die werken met de aanlevering van loongegevens via het werkgeversportaal. Daarin uploaden werkgevers de loongegevens of typen ze de gegevens in. Dat werkt best goed. Maar als de uploadfunctie niet gebruikt wordt, is dit een vrij foutgevoelig proces. Om fouten te voorkomen, voeren pensioenuitvoerders samen met TKP vooraf en achteraf controles uit. De controles achteraf kunnen worden gedaan door vergelijking met gegevens die pensioenuitvoerders van het UWV krijgen vanuit de loonaangifteketen. Zo'n controle kan bijvoorbeeld opleveren dat een werknemer wel bekend is bij het UWV, maar nog niet bij de pensioenuitvoerder is aangemeld door de werkgever. Of het aantal gewerkte uren verschilt. In dit soort gevallen bellen pensioenuitvoerders met de werkgever of ze sturen een brief om de fout te kunnen herstellen.

Dit is de loonaangifteketen

De loonaangifte die een werkgever doet aan de Belastingdienst is het startpunt van de gegevensstroom van de loonaangifteketen. Er zijn 3 eigenaren van de loonaangifteketen: de Belastingdienst, het UWV en het CBS. Daarnaast zijn er zo'n 1.100 afnemers van de data in de keten. Bijvoorbeeld de KvK, gemeentes en dus ook een aantal pensioenuitvoerders. Zij maken gebruik van de gegevens in de loonaangifte die door het UWV in de polisadministratie van de werknemersverzekeringen (bijvoorbeeld de WW en de WIA) worden opgenomen. Hierdoor kunnen werknemers gemakkelijker aan hun verplichtingen voldoen en rechten claimen, bijvoorbeeld met de voorgevulde aangifte inkomstenbelasting of het voorgevulde overzicht van het arbeidsverleden. Bovendien besparen werkgevers op de administratieve lasten en de overheid op de uitvoeringskosten.

24.000.000

De loonaangifteketen wordt ook wel de aorta van BV Nederland genoemd: via de loonaangifteketen worden maandelijks de gegevens over 24 miljoen inkomstenverhoudingen rondgepompt.

Loonaangifteketen als basis voor pensioenadministratie?

Straks bij de invoering van de nieuwe pensioenregeling zou een aantal pensioenuitvoerders graag zien dat het inwinnen van loongegevens standaard via de loonaangifteketen gaat. Dat zou de gegevensaanlevering efficiënter maken. Werkgevers leveren toch al de loongegevens van hun werknemers aan bij de Belastingdienst. De Belastingdienst controleert dit en pensioenuitvoerders kunnen die gegevens vervolgens weer ophalen bij het UWV. Werkgevers hoeven dus niet meer apart loongegevens in te voeren in het werkgeversportaal of aanpassingen te doen in de salarisadministratie voor de uniforme pensioenaangifte. Nog een voordeel is dat er – als er gebruik gemaakt wordt van de gegevens uit de loonaangifteketen – met 100% betrouwbare data uit een authentieke bron gewerkt wordt. Dat verkleint de kans op fouten. En er is geen handhaving nodig, want de nodige controles heeft de Belastingdienst al gedaan.

Om rekening mee te houden

Voor de gegevensinwinning door pensioenfondsen kán de loonaangifteketen een goede manier zijn. Maar het is niet voor iedere pensioenuitvoerder de beste oplossing. Het is belangrijk om met een aantal zaken rekening te houden. Daarom voerden we voor een van onze opdrachtgevers een business analyse uit en doen we onderzoek naar de technische realisatie van gegevensinwinning vanuit de loonaangifteketen volgens het nieuwe stelsel. Zo kunnen we u ondersteunen bij het maken van een weloverwogen keuze voor het inwinnen van loongegevens via de loonaangifteketen.

Loonaangifteketen: bepaal welk doel u ermee wilt bereiken

Voor de gegevensinwinning door pensioenfondsen kán de loonaangifteketen een goede manier zijn, afhankelijk van wat u ermee wilt bereiken. U kunt het gebruik van de loonaangifteketen langs 3 doelstellingen leggen. En daarna bepalen of de inzet ervan voor uw fonds doeltreffend is.

1. Zekerheid over aangesloten werkgevers

Wilt u zekerheid over het aansluiten van werkgevers die onder de verplichtstelling vallen? Dan kan de loonaangifteketen uitkomst bieden. Dit werkt het beste als de grenzen van de verplichtstelling 1-op-1 passen op de sectorindeling bij UWV (voor de WW-premies). Wanneer (veel) aanvullende verplichtstellingscriteria gelden, kan daarvoor naast de loonaangifteketen aanvullende informatie nodig zijn.

Een voorbeeld van een pensioenuitvoerder die dit doet is Pensioenfonds Horeca & Catering. Deze pensioenuitvoerder sluit werkgevers aan als ze die in de loonaangifteketen aantreft onder sectorcode 33 (voor de horeca) en 34 (voor de contractcatering). Doordat de Belastingdienst de indeling in de juiste sector handhaaft, hoeft de pensioenuitvoerder dat niet te doen. Groot voordeel is dat werkgevers op grond van de sectorindeling en een beperkt aantal aanvullende controles bij het pensioenfonds kunnen worden aangesloten. Zo wordt een groot deel van alle bedrijven die onder deze verplichtstelling vallen, automatisch aangesloten.

2. Zekerheid over definitie deelnemer

Wilt u zeker weten of een werknemer ook verplicht deelnemer is? Ook dan kan de loonaangifteketen handig zijn. Want met de informatie in de loonaangifteketen is over het algemeen goed te bepalen wie wel en wie niet als deelnemer wordt aangemerkt. DGA's en stagiairs zijn bijvoorbeeld goed herkenbaar. Maar soms is meer informatie nodig om te weten of iemand deelnemer is.

Voor aangesloten ondernemingen kan bij het UWV – op basis een verzameling loonheffingnummers – een periodieke levering worden afgenomen. Daarmee worden werknemers die beginnen of stoppen met een baan bij de betreffende onderneming, dankzij de loonaangifte automatisch bekend bij de pensioenuitvoerder.

3. Zekerheid over de juiste hoogte van het pensioengevend loon

Wilt u zekerheid over de juistheid van het pensioengevend loon? Als u de definitie van pensioengevend loon baseert op de gegevens die in de loonaangifteketen beschikbaar zijn, dan is de loonaangifteketen een zeer doeltreffend middel.

(Nog) niet als basis voor pensioenadministratie

Nu nog gebruikt bijna geen van de grote pensioenuitvoerders de loonaangifteketen als basis voor de pensioenadministratie, zo bleek begin 2023 uit navraag door Pensioen Pro. Dat komt volgens de uitvoerders doordat de informatie daarin onvoldoende is om het pensioengevend salaris te bepalen. Dat loon verschilt per regeling en wijkt af van het zogenaamde sociale verzekeringsloon dat in de loonaangifteketen zit. Het verschil zit hem vaak in zaken als variabele beloningen, die niet pensioengevend zijn, maar wel in het loon zitten. Op dit moment gebruikt alleen Pensioenfonds Horeca & Catering de loonaangifteketen op alle doelstellingen.



Zo gebruikt TKP de loonaangifteketen nu

Bij TKP gebruiken we voor een aantal van onze klanten de loonaangifteketen als controle-middel en niet als primaire gegevensbron. We gebruiken de loonaangifteketen om de data die we via andere kanalen hebben gekregen, bijvoorbeeld uit de uniforme pensioenaangifte of het werkgeversportaal, te controleren op volledigheid, juistheid en plausibiliteit. Met een online dashboard vergelijken we de dienstverband- en loon-gegevens uit de pensioenadministratie met de gegevens uit de loonaangifteketen. We zoeken naar ontbrekende dienstverbanden en verschillen in loon en uren. En we roepen werkgevers – via mail of telefonisch – op om de gegevens aan te vullen.

4 zaken om rekening mee te houden

Veel pensioenuitvoerders gebruiken de loonaangifteketen al voor controles op de gegevens die ze hebben verzameld. En ook bij handhaving van de verplichtstelling kan de loonaangifteketen een goede hulpbron zijn. Nog maar weinig pensioenuitvoerders gebruiken de loonaangifteketen als primaire gegevensbron. Wilt u de loonaangifteketen gaan gebruiken als primaire gegevensbron voor de pensioenadministratie? Dan adviseren we u rekening te houden met 4 aandachtspunten.

1. Pensioengevend loon en sociale verzekeringsloon verschillen

De informatie in de loonaangifteketen is vaak onvoldoende om het pensioengevend salaris te bepalen. Dat verschilt per regeling en wijkt nu vaak af van het zogenaamde sociale verzekeringsloon dat in de loonaangifteketen zit. Het verschil zit hem vaak in zaken als variabele beloningen, die niet pensioengevend zijn, maar wel in het loon zitten.

> **Ons advies:** Onderzoek samen met uw sociale partners de mogelijkheid om de definitie van pensioengevend loon te veranderen. Gebruik een pensioengevend loonbegrip dat in het loonaangiftebericht staat of daar zonder al te veel omhaal eenduidig uit af te leiden is.

2. Werknemersbijdrage is niet pensioengevend

Nu nog is de werknemersbijdrage aan de pensioenpremie geen onderdeel van het pensioengevend loon. Om bij het vaststellen van de werknemersbijdrage aan de pensioenpremie niet in een cirkelredenering terecht te komen, is het handig om de werknemersbijdrage aan de pensioenpremie zelf ook op te nemen in het pensioengevend loon. Dit maakt het vaststellen van de juiste werknemersbijdrage voor salarisverwerkers ook makkelijker.

> **Ons advies:** Maak de werknemersbijdrage aan de pensioenpremie pensioengevend. Kijk hiervoor buiten de pensioengrenzen. En ga hiervoor de samenwerking aan met sociale partners.

3. Pensioengevend loon wijkt af van 'echte' loon

Er zijn een aantal bijzondere situaties waarin de gegevens in de loonaangifteketen niet toereikend zijn voor een correcte pensioenuitvoering. Denk aan die situaties waarin het pensioengevend loon afwijkt van het werkelijke loon, zoals bij onbetaald verlof, ziekte en zogenaamde ouderenregelingen. De loonaangifteketen bevat wel een aantal aanknopingspunten zoals een codering die aangeeft wat de reden is voor een incidentele inkomstenvermindering. Maar deze dekt niet alle reglementaire situaties en mag niet in alle situaties gebruikt worden. Kortom: dit soort bepalingen zijn eigenlijk alleen maar uitvoerbaar op basis van aanvullende gegevensinwinning bij werkgevers. En dat is nou juist niet de bedoeling van de loonaangifteketen.

> **Ons advies:** Vermijd dat het pensioengevend loon afwijkt van het werkelijke loon. Dit kan door bij regelingen vanuit het sociaal fonds het pensioengevend loon en het werkelijk loon bij elkaar aan te laten sluiten. Bijvoorbeeld door bij een vitaliteitsregeling geen 80/90/100 verhouding te hanteren voor werk/loon/pensioen. Maar een verhouding waarbij de laatste 2 aan elkaar gelijk zijn, bijvoorbeeld 80/95/95.

4. Overuren zijn niet bekend in loonaangifteketen

De component 'loon uit overwerk' zit wel in de loonaangifteketen. Maar het aantal overuren dat daaraan ten grondslag ligt is niet bekend in de loonaangifteketen. Zo bestaat in de loonaangifteketen het gegevensveld 'Beloning uit overwerk'. Dit loon uit overwerk zit natuurlijk ook al in het totale sociale verzekeringsloon. De vraag is of dit altijd tot de gewenste uitkomsten leidt.

> **Ons advies:** Neem in uw pensioenreglement geen specifieke bepalingen op over het pensioengevend zijn van overwerk. De uitbetaalde overuren zitten al in het sociale verzekerings-loon en zijn daarmee per definitie pensioengevend op het moment dat ze uitbetaald worden.

Waarom wij (nu nog) meer gebruik maken van de uniforme pensioenaangifte dan van de loonaangifteketen

Bij TKP zijn de uniforme pensioenaangifte en de loonaangifteketen de voorkeurskanalen voor gegevensaanlevering. Vanuit hun bestaande regelingen heeft een groot aantal van onze klanten de afgelopen jaren de stap naar de uniforme pensioenaangifte gemaakt. Dat was mogelijk zonder consequenties voor deelnemers (op het gebied van aanspraken) en werkgevers (op het gebied van premies). Dat komt doordat de upa de volgende voordelen heeft:

1. **Maatwerk:** De upa biedt ruimte voor gegevens die niet uit de loonaangifteketen komen, waardoor meer maatwerk mogelijk is. Zo kunt u een door sociale partners overeengekomen regelingloon aanleveren en een regelingkenmerk meegeven. Met dat kenmerk wordt aangegeven of een werknemer wel of niet deelneemt aan een bepaalde regeling. Heel handig voor bijvoorbeeld excedentregelingen.
2. **Verbinding:** Doordat pensioenuitvoerders aangesloten werkgevers een terugkoppeling geven op de aangeleverde gegevens, ontstaat een directere band tussen werkgevers en pensioenuitvoerders. Via de loonaangifteketen vindt terugkoppeling van fouten niet plaats, behalve als de Belastingdienst ook van mening is dat er iets niet klopt. De loonaangifteketen bevordert dus niet het gevoel van verbinding bij een pensioenuitvoerder.
3. **Ook voor sociale fondsen:** Binnen de huidige regelgeving is de loonaangifteketen niet te gebruiken voor gegevensinwinning voor de administratie van een sociaal fonds. Dit komt omdat deze fondsen niet in het lijstje van wettelijke taken uitvoerende toegestane afnemers staan in de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (SUWI). Bij de uniforme pensioenaangifte is dat geen issue. Het kan zijn dat regelgeving daarop aangepast kan worden. TKP gaat hier samen met de Pensioenfederatie bij de beleidsbepalers aandacht voor vragen.

De voordelen van de loonaangifteketen liggen op een aantal andere punten:

1. **Betrouwbaarheid:** Doordat alle gegevens in de loonaangifteketen door de Belastingdienst en het UWV worden gebruikt, voeren zij hier ook de controle op uit. Het gebruik maken van deze gegevensset vraagt dus niet om aanvullende controles. Ook niet bij gebruik binnen de pensioensector. De betrouwbaarheid van deze gegevens is daarmee geborgd.
2. **Efficiency:** Werkgevers hoeven bij gebruik van de loonaangifteketen geen aparte actie meer te ondernemen om dit ook bij de pensioenuitvoerder aan te leveren. Pensioenuitvoerders nemen deze gegevens af van het UWV en de administratieve last voor werkgevers in het kader van pensioen wordt daarmee lager. Daarnaast kan het voor pensioenuitvoerders een verlichting betekenen in de handhaving doordat minder gecontroleerd hoeft te worden op de ontvangen deelnemer- en loongegevens.

Toepasbaarheid loonaangifteketen

De loonaangifteketen heeft efficiency bij werkgevers en een hogere betrouwbaarheid van gegevens als voordelen. De uniforme pensioenaangifte heeft als voordeel dat het de mogelijkheid biedt om met meer pensioenspecifieke details rekening te houden. Een keuze voor een van beiden is daardoor een *trade off*.

Vanuit de pensioensector wordt geprobeerd een aantal pensioenspecifieke gegevens aan de loonaangifteketen toe te voegen om daarmee de toepasbaarheid van de loonaangifteketen te vergroten. Bij het toevoegen van deze extra gegevens, fungeert de loonaangifteketen enkel als 'koppelvlak' wanneer er in de loonaangifteketen geen bron beschikbaar is waarmee de betrouwbaarheid ervan kan worden gevalideerd. De betrouwbaarheid van de toegevoegde gegevens zal dan ook lager zijn dan die van de gegevens die nu al zijn opgenomen. Ook dat kan nog steeds interessant zijn; de salarissoftwareontwikkelaars hoeven dan bijvoorbeeld niet meer de upa-aanlevering te verzorgen.

Of gegevensaanlevering via de upa of de loonaangifteketen voor u positieve effecten heeft, hangt af van de beoogde regeling en de mate waarin daardoor de voordelen van loonaangifteketen en uniforme pensioenaangifte beide behaald kunnen worden.

En nu verder?

Omdat we van mening zijn dat de loonaangifteketen een waardevolle aanvulling is om gegevens aan te leveren maken we het gebruik daarvan ook mogelijk. We hebben dit als een van basisdiensten opgenomen in onze producten- en dienstencatalogus. Dat kan voor klanten tot voordelen leiden wanneer deze in lijn zijn met hun beoogde doelen. We adviseren om vooral vanuit uw eigen situatie te kijken welke wijze van gegevensaanlevering voor u de beste is.

Onderzoek

Er is al veel onderzoek gedaan naar aansluiting van de pensioensector op de loonaangifteketen. Zo werkten verschillende pensioenpartijen onder leiding van SIVI, het kennis- en standaardisatie-instituut voor de financiële dienstverlening, in 2022 aan een business case van de loonaangifteketen voor de BV Nederland. Daaruit bleek dat de business case zeer positief kan uitvallen voor de werkgevers en voor de pensioenuitvoerders. Maar ook dat dit sterk afhankelijk is van de huidige situatie als het gaat om gegevensaanlevering (bron: Business Case aansluiten pensioensector op de loonaangifteketen, Utrecht, 17 augustus 2022).

Onze aandachtspunten



Ervaren experts in pensioenadministratie

Pensioen is te belangrijk om ingewikkeld te zijn, vinden wij. Daarom investeren wij in toegankelijke pensioendienstverlening. Zodat miljoenen deelnemers en duizenden werkgevers al jaren eenvoudig de juiste keuzes kunnen maken voor een financieel gezonde toekomst.

Onderzoek en analyse

Onze expertise danken wij aan onze ervaring en ons onderzoek. Zo onderzoekt ons Expertisecentrum actuele ontwikkelingen en duidt deze, zowel voor onze klanten als voor de sector. Specialisten in communicatie en campagne- en ontwikkelteams voeren continu tests en analyses uit op onze nieuwe en vernieuwde (online) diensten. Dat doen ze met pilots, gebruikerstests of in deelnemerspanels. En ten slotte doen we met zogeheten klantreizen diepgravend onderzoek naar de manier waarop deelnemers en werkgevers onze dienstverlening beleven.

Waardevolle inzichten

Om te onderzoeken hoe de loonaangifteketen in de praktijk werkt, en wat de voor- en nadelen zijn, hebben we met een van onze klanten een business analyse uitgevoerd voor het werken met de loonaangifteketen. De bevindingen uit deze business analyse leveren ons waardevolle inzichten op die we ook weer kunnen gebruiken in de praktijk van andere klanten. Ook vormt de business analyse de basis van waaruit we nu verdergaan met onderzoek naar de technische realisatie van de loonaangifteketen in het nieuwe stelsel.

Met al deze onderzoeken en business analyses verdiepen en verbreden we continu onze expertise. Expertise die we graag met u delen. In deze lightpaper bijvoorbeeld. Maar ook in webinars of in een persoonlijk gesprek.

Auteurs

Rien van Kesteren
Business analist

Martijn van der Werf
Business changemanager

Mei 2023

Maak een afspraak

Wilt u meer weten over onze onderzoeken naar en visie op de loonaangifteketen? We gaan graag met u in gesprek. Neem contact op met ons Expertisecentrum of, als u klant bij ons bent, met uw accountmanager voor een afspraak.

tkpensioen.nl/expertise

