

Eindrapportage loonaangifteketen 2016

Versie 0.9 dd. 29-3-2017



Inhoud

Management samenvatting	3
Inleiding.....	3
Inrichting loonaangifteketen	3
Totstandkoming oordeel functioneren loonaangifteketen 2016.....	3
Rol auditdiensten.....	3
Eindoordeel werking van de keten in 2016.....	3
1. Inleiding	5
2. Borging van de continuïteit	5
2.1 Operationele resultaten	5
2.2 Specifieke (meerjarige) opdracht.....	6
2.3 Doorontwikkelingen van de keten	7
2.4 Verbinding	8
2.5 Het ecosysteem van de loonaangifte(keten)	9
2.6 Zichtbaarheid van de loonaangifteketen.....	9
3. Projecten	10
3.1 Basisregistratie Lonen, Arbeids- en Uitkeringsverhoudingen (BLAU)	10
3.2 Doorontwikkelen Polis II (DOP).....	10
3.3 Versneld aanleveren loongegevens	11
3.4 Pilot Gegevensuitwisseling met private domein.....	11
4. Overig	12
4.1 Opvolging adviezen AD UWV en ADR over 2015.....	12
4.2 Eindoordeel werking van de keten in 2016	12
4.3 Vaststelling normwaarden en berekeningswijze voor 2017	12
Bijlagen.....	13
B1 Processtappen in de loonaangifteketen.....	13
B2 Samenvatting resultaten normenkader werking van de loonaangifteketen en normering 2016	13
B2.1 Zorg dragen voor de dagelijkse productie: de processtappen 2 t/m 5 (normenkader).....	13
B2.2 Processtappen 1, 6 en 7.	14
B2.3 Processtap 6 (Kwaliteitssignalen).....	15
B2.4 Processtap 7 (Opleggen correctieverplichting)	15
B3 Assurance-rapportage AD UWV / ADR inzake Loonaangifteketen 2016	18

Management samenvatting

Inleiding

Sinds 1 januari 2006 is de loonaangifteketen operationeel. Kort gezegd is het doel van de loonaangifteketen en de daaraan ten grondslag liggende wetgeving: 'eenmalig uitvragen, meervoudig gebruiken' van gegevens. Door meerdere (overheids)partijen gebruik te laten maken van de gegevens uit de loonaangifte, worden zowel de administratieve lasten van werkgevers als ook de uitvoeringskosten van de ketenpartners en de afnemers teruggedrongen en wordt het gemak van de burgers gediend.

Inrichting loonaangifteketen

De loonaangifte, bestaande uit gegevens op werknemers- en werkgeversniveau, wordt maandelijks of vierwekelijks 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 publieke en private partijen (waaronder de Belastingdienst en het Centraal Bureau voor de Statistiek en een groep van 700 andere afnemers).

Totstandkoming oordeel functioneren loonaangifteketen 2016

Voor het op objectieve wijze beoordelen van het functioneren van de loonaangifteketen is een normenkader ontwikkeld. Dit normenkader is gebaseerd op de logistieke gegevenswerking in de loonaangifteketen. Het normenkader beschrijft zeven normen en ziet op de verwerkingsprocessen 2 tot en met 5 binnen de Belastingdienst en UWV. Voor de drie overige processtappen (te weten 1, 6 en 7¹) in de loonaangifteketen, die buiten het normenkader vallen geldt voor de loonaangifteketen een maximale inspanningsverplichting om de kwaliteit van deze gegevens te borgen en om misbruik en oneigenlijk gebruik te voorkomen. In bijlage 2 van dit rapport zijn de resultaten van het normenkader in 2016 op de vijf processen beschreven.

De borging van de loonaangifteketen gaat verder dan alleen het op orde houden van de logistieke verwerking van gegevens in de keten. Ook het succesvol implementeren van wet- en regelgeving en het verwerken van (de consequenties van) proces – en systeemontwikkelingen is hiervoor van belang.

Rol auditdiensten

De Accountantsdienst UWV (AD UWV) en de Auditdienst Rijk (ADR) hebben gezamenlijk een audit uitgevoerd naar de ordelijke en controleerbare totstandkoming van de resultaten van de metingen over 2016 op grond van het normenkader en de processtappen 1, 6 en 7. Daarnaast hebben ze vastgesteld dat de in het onderzoek betrokken normcijfers betrouwbaar zijn en de aanbevelingen m.b.t. de normen naar aanleiding van de controle 2015 zijn opgevolgd. De uitkomsten van de Assurancerapportage zijn als bijlage bijgevoegd.

Eindoordeel werking van de keten in 2016

De Directeur-generaal van de Belastingdienst, de voorzitter van de Raad van Bestuur UWV, de Directeur-generaal van de Statistiek (CBS) en de Ketenmanager loonaangifteketen zijn van mening dat de loonaangifteketen in 2016 goed heeft gefunctioneerd. Dit oordeel is gebaseerd op de bereikte resultaten in het normenkader voor het functioneren van de loonaangifteketen in 2016. Het eindoordeel is verder gebaseerd op de in 2016 bereikte voortgang op de inspanningen die in 2016 zijn verricht rond de processtappen 1, 6 en 7, de in 2016 uitgevoerde kwaliteit bevorderende

¹ 1) 'Aanmelden' - de inschrijving van inhoudingsplichtigen in de werkgeversadministratie en het verstrekken van de bijbehorende loonheffingnummers-; 6) Kwaliteitssignalen; en 7) Opleggen correctieverplichting (zie het figuur in bijlage 1).

maatregelen en de resultaten van de overige activiteiten. Tevens is het oordeel van de afnemers meegewogen.

Ook in 2016 is de stabiliteit van de loonaangifteketen geen vanzelfsprekendheid geweest. Nieuwe (vaak complexe en stapeling van) wet- en regelgeving, reorganisaties bij de ketenpartners en doorlopende taakstellingen zijn factoren waarmee continu rekening gehouden moet worden.

1. Inleiding

Het jaar 2016 stond voor de loonaangifteketen, getuige de titel van het jaarplan 'met het oog op de toekomst' in het teken van het werken aan de toekomst van de loonaangifteketen, waarbij nieuwe maatschappelijke ontwikkelingen zoals verdergaande automatisering, digitalisering en de robotisering van de arbeidsmarkt tot nieuwe uitdagingen leidden. En in het verlengde daarvan de toenemende gegevensbehoefte van zowel keteneigenaren, afnemers en burgers, alsmede de vastlegging en beschrijving van gegevens in de maatschappij, inclusief de discussie over Open data. Dit alles noopte tot heroriëntatie op de focus en op de visieontwikkeling richting 2020, waarbij het burgerperspectief meer centraal komt te staan in de keten.

Uiteraard is naast het denken over de toekomst intensief gewerkt aan het waarborgen van de continuïteit en de stabiliteit van de loonaangifteketen.

In deze rapportage wordt verslag gedaan van de belangrijkste resultaten van de loonaangifteketen in 2016.

2. Borging van de continuïteit

De hoofdpodracht van de loonaangifteketen is en blijft te zorgen voor de instandhouding en ongestoorde voortgang van de lopende processen. Dat betekent het op orde houden van de gegevenslogistiek en de implementatie van nieuwe wet- en regelgeving (inclusief de communicatie daarover) en het jaarlijks - samen met de markt - aanpassen van de gegevensspecificatie.

2.1 Operationele resultaten

- In 2016 is, evenals in de voorgaande jaren, voldaan aan alle eisen van het normenkader (de logistieke procesmeetpuntenanalyse). Het betreft de normen 1 tot en met 7 uit de processtappen 2 tot en met 5 uit de loonaangifteketen, waarvoor de loonaangifteketen de volledige verantwoordelijkheid draagt.
- Ten aanzien van de drie overige processtappen uit de loonaangifteketen (1, 6 en 7), is alleen op processtap 1 ('de inschrijving van inhoudingsplichtigen in de werkgeversadministratie en het verstrekken van de bijbehorende loonheffingnummers') een prestatie indicator (minimaal 95% op tijdige afhandeling van de aanvragen) vastgesteld. De realisatie van de tijdige afgifte loonheffingnummers is in 2016 uitgekomen op cumulatief 91,1% (versus 94,9% in 2015). Aan het achterblijvende resultaat lagen meerdere oorzaken ten grondslag waaronder een grote instroom van nieuw personeel dat opgeleid moest worden en de invoering van een nieuwe meetmethode om beter inzicht te krijgen in het proces. Het inschrijfproces komt door deze nieuwe meting uiteindelijk beter in control. Ook werden de posten in de eerste maanden van het jaar te laat aangeleverd. Het lijnmanagement heeft een diepgaande analyse uitgevoerd op het proces en verbetermaatregelen genomen. De resultaten in de laatste maanden van het jaar vielen binnen de prestatienorm.
- In het kader van de afhandeling van massale en individuele kwaliteitssignalen van afnemers en verzekerden (processtap 6 uit de loonaangifteketen) zijn in 2016 signalen van burgers uit het UWV-proces Arbeidsverleden Bericht/ Digitaal VerzekeringsBericht (AVB/DVB) aangesloten op het individuele reactieafhandelingsproces. Voorts is in 2016 onderzoek gedaan en is een pilot uitgevoerd naar het aansluiten van een externe afnemer op het proces van individuele reactieafhandeling. Het onderzoek en de pilot hebben opgeleverd dat als gevolg van de (reeds hoge) kwaliteit van de polisadministratie, de beoogde externe afnemer geen aanleiding ziet om nog (burger)signalen aan te leveren.
- In 2016 zijn op het gebied van verbetering van de gegevenskwaliteit inspanningen verricht - in samenspraak met vertegenwoordigers van de softwareontwikkelaars van loonaangiftepakketten (SWO's) - om de controles op aangeleverde aangiftegegevens te optimaliseren. Met ingang van loontijdvak 7-2017 worden 11 nieuwe gegevenskwaliteitcontroles aan monitoring onderworpen. Op basis van de resultaten wordt onder meer bepaald welke controles opgenomen worden in de specificaties voor de loonaangifte 2018.

- Het percentage bruikbare inkomstenverhoudingen voor de Vooraf ingevulde aangiften InkomensHeffing is over 2016 uitgekomen op 97,1%. Over 2015 was dit 96,5%.
- De uitvraag van de jaarlonen bij werkgevers is vanaf 2016 niet langer meer nodig. Intensieve sturing vanuit de keten en de lijn heeft geleid tot een minimaal aantal ontbrekende of onjuiste loonaangiften van inhoudingsplichtigen.
- De Belastingdienst verstrekt werkgevers jaarlijks (nov/dec) de beschikkingen voor de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas. Het aantal in 2016 verzonden beschikkingsbrieven voor 2017 is vastgesteld op 400.176 versus 429.899 in 2015 (over 2016). De afname wordt voornamelijk veroorzaakt door de vermindering van het aantal eigen risicodragers.

Het aantal verzonden adviesbrieven aan de werkgevers waarvoor nog geen definitieve beschikking kon worden opgesteld, is voor 2017 uitgekomen op 283. In 2015 werden 178 adviesbrieven 2016 verzonden.

- Voor het vierde jaar op rij hebben afnemers van Gegevensdiensten UWV hun mening gegeven over de verschillende aspecten van de dienstverlening van Gegevensdiensten. De algemene tevredenheid over de dienstverlening is licht gedaald van 6,6 in 2015 naar 6,4 in 2016. Er zijn signalen van verbetering in de dienstverlening van Gegevensdiensten maar die zijn (nog) niet zichtbaar in de algemene tevredenheidsscore. Er is ruimte voor verbetering, voornamelijk op het gebied van erkenning van de rol en het belang van de afnemers en continue optimalisatie van de gegevensleveringen.
- De ICT gerelateerde jaarovergangen 2015-2016 en 2016-2017 zijn succesvol uitgevoerd. De jaarovergang 2015-2016 is in mei 2016 geëvalueerd. De jaarovergang is succesvol en in een prima sfeer van samenwerking tussen UWV en Belastingdienst verlopen.

2.2 Specifieke (meerjarige) opdracht

De wensen van de afnemers zijn gericht op een optimale kwaliteit van de gegevens, waarbij steeds hogere eisen worden gesteld aan de actualiteit. De snelheid van activiteiten in de maatschappij maakt dat een gegeven van een maand geleden (soms) al als te oud beschouwd kan worden. Er wordt alles aan gedaan om de logistiek zodanig in te richten dat hogere kwaliteit gepaard gaat met een hogere actualiteitswaarde.

Dit vergt van de loonaangifteketen een stevige inspanning.

In 2016 is o.a. onderzocht hoe op korte termijn en binnen de huidige infrastructuur beter tegemoet gekomen kan worden aan de behoeften van afnemers. Daarbij zijn ook de software ontwikkelaars (OSWO) en salarisadministrateurs betrokken.

- Sinds 1 maart 2016 zijn onder regie van het Ketenbureau verdere verkenningen uitgevoerd door Belastingdienst en UWV. Uit deze verkenningen is een houtskoolschets inclusief uitgangspunten voor de toekomstige loonaangifteketen ontstaan. Door het kernteam is de houtskoolschets bestempeld als toetssteen en zijn de uitgangspunten als richtinggevend vastgesteld. De houtskoolschets is in de najaarsconferentie gedeeld met de verschillende in- én externe ketenpartners. Inmiddels hebben met zowel aanleveraars (salarisadministrateurs, softwareontwikkelaars en inhoudingsplichtigen) als afnemers startbijeenkomsten plaatsgevonden, waarbij een begin is gemaakt om vanuit een gemeenschappelijk belang gezamenlijk te werken aan de koppelvlakken die de loonaangifteketen met deze partijen heeft.
- Het kernteam onderschrijft het toenemend belang van strategische sturing op inhoudelijke gegevenskwaliteit, en heeft de ketenmanager in juni 2016 de opdracht gegeven onderzoek te doen naar een model om de inhoudelijke gegevenskwaliteit in de loonaangifteketen in beeld te brengen. UWV en de Belastingdienst hebben een eerste stap gezet om te komen tot een kwaliteitsmonitor, in de vorm van een overzicht van alle technische -, verbands- en inhoudelijke controles die op dit moment op de gegevensvelden zijn ingericht. Op termijn zal voor de belangrijkste gegevensvelden een kwaliteitsoordeel gegeven kunnen worden.
- Het Analyseteam Gegevenskwaliteit Loonaangifteketen (AGL) speelt een sleutelrol in het vaststellen en het verbeteren van gegevenskwaliteit. Het team wil zich verder ontwikkelen

tot het expertisecentrum voor het vaststellen en verbeteren van de gegevenskwaliteit in de loonaangifteketen. Hiervoor zijn in 2016 de nodige voorbereidingen getroffen.

2.3 Doorontwikkelingen van de keten

Ook aan de (ICT-) ontwikkelkant van de loonaangifteketen is in 2016 de borging van continuïteit het belangrijkste criterium bij de keuzes voor inzet van de (schaarse) capaciteit geweest. Onderwerpen die op dit terrein vanuit 2015 zijn doorgelopen en/of nieuw in het portfolio zijn beland vanwege wijzigingen van wet- en regelgeving, noodzakelijke aanpassingen van systemen, communicatieproducten e.d. hebben in 2016 prioriteit gehad. Hierbij heeft verregaande ketensamenwerking voorop gestaan, naast de (rationalisatie) projecten en de gerealiseerde uitvoeringstoetsen.

In het najaar 2016 is in de context van een stapeling van wetgeving, het programma 'modernisering IV-landschap'², stroomlijning van de IV-keten³, taakstellingen, reallocatie van beschikbare capaciteit in het toezichtproces (Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties) en (mogelijk) dreigende schaarste aan specifieke kennis (ICT en segmenten), de Belastingdienst geconfronteerd met verscherpt toezicht⁴ en daaruit voortvloeiende budgettaire risico's.

De geagendeerde ICT-ontwikkelingen 2016-2017, zijnde de reguliere jaarovergangen, de refactoring van de grote basissystemen HLP (systeem Heffingen, Lonen en Premies) en WGA (Werkgeversadministratie) en de uitvoering van de Wtl (Wet tegemoetkomingen loondomein) kunnen doorgaan omdat hiervoor separaat budget is gereserveerd.

- De gegevensset en gegevensspecificaties 2017 zijn uitgewerkt, vastgesteld en gepubliceerd. Hierbij zijn ten aanzien van code 21 (pensioenaanspraken) en code 82 (aard arbeidsverhouding 'payrolling') bij de Belastingdienst vanuit respectievelijk een aantal pensioenuitvoerders en de uitzendbranche signalen ontvangen dat deze codes niet goed uitvoerbaar zijn. Met pensioenuitvoerders zijn in samenspraak met de bevoegde inspecteurs individuele afspraken gemaakt over de uitvoering van code 21. Daarnaast heeft additioneel praktijkonderzoek inmiddels uitgewezen dat de uitvoering van code 82 in de praktijk werkbaar en inzichtelijk is.
- De kruisjeslijst (bijlage als bedoeld in artikel 5.2 eerste lid van het Besluit Suwi waarin o.m. het gebruik van gegevens wordt geregeld) is m.i.v. 2017 aangepast. De Belastingdienst is hiermee ook aangewezen als rechthebbende op de navolgende 12 gegevensposities: nationaliteit, loon in geld, waarde niet in geld uitgekeerd loon, toegepast bedrag levensloopkorting, code aard arbeidsverhouding, code invloed verzekeringsplicht, code contract onbepaalde/bepaalde tijd, code fase indeling F&Z, code CAO, indicatie premiekorting in dienst nemen arbeidsgehandicapte werknemer, indicatie premiekorting jongere werknemer, verstrekte aanvulling op uitkering werknemersverzekering. De mogelijkheden van toezicht op de kwaliteit van deze gegevensposities zijn daardoor verhoogd.
- Het beveiligde digitale kanaal Digipoort (XBRL) van de overheid kent voor loonheffingen vanaf 1-3-2017 twee manieren om berichten uit te wisselen: een poortkanaal voor standaard berichten (-WUS) en een poortkanaal voor grote berichten (-FTP). Tot die datum kunnen de inhoudingsplichtigen de aangiften indienen via BAPI of het FOS kanaal. De inhoudingsplichtigen zijn door middel van een informatiebrief van deze wijziging in kennis gesteld. In 2016 is intensief en succesvol gewerkt aan het optimaliseren van beide kanalen en het aansluiten van alle inhoudingsplichtigen op de kanalen.
- In 2014 heeft UWV de content van de database Gegevensbelang in beheer genomen en aan Belastingdienst gevraagd de database Gegevensbelang nog langer technisch te beheren. UWV zou in 2016 een nieuwe webapplicatie in productie nemen zodat de jaarovergang 2016-2017 zowel qua content als techniek door UWV verzorgd zou worden. De directie van UWV Gegevensdiensten heeft echter in 2016 besloten van de te

² met de drie lijnen: vereenvoudiging/vernieuwing in de lijn van de Investeringsagenda, rationalisatie en verbeterde informatie

³ zowel organisatiestructuur als vernieuwen en versnellen van IV-voorbereidingsprocessen

⁴ In oktober 2016 stellen de minister van Financiën en de staatssecretaris de financiële besluitvorming van de Belastingdienst onder verscherpt toezicht. Verder is bij besluit van de minister voorafgaand toezicht ingesteld door de Inspectie der Rijksfinanciën (IRF). Het verscherpt toezicht heeft in eerste instantie betrekking op door de Belastingdienst aan te gane verplichting boven € 100.000 (incl. BTW)

ontwikkelen database Gegevensbelang 2.0 (web applicatie) af te zien. Wel heeft UWV het technische beheer van de oude database Gegevensbelang 'as is' ultimo 2016 overgenomen.

- In het kader van het programma Rationalisatie bij de Belastingdienst is er binnen de loonaangifteketen aandacht voor de robuustheid van de Werkgeversadministratie (WGA) en de vervanging van het infraplatform waar het systeem Heffingen, Lonen en Premies (HLP) op draait.
In 2016 zijn de resultaten van de business cases uitgewerkt. Voor de refactoring en implementatie van de gerefactorde WGA is een plan opgesteld. De rationalisatie (refactoring) van de WGA staat gepland voor 2017. De refactoring vindt plaats in samenhang met andere applicaties, zoals Heffing loon en premies (HLP).
- Binnen de context van gegevenskwaliteit is in 2016 onderzoek gedaan naar het aanpassen/verdiepen van scenario's voor 'versneld terugkoppelen', met als doel dat een inhoudingsplichtige nog binnen de aangiftetermijn correcties kan aanbrengen en alle geconstateerde fouten (digitaal) teruggekoppeld krijgt over alle in plaats van alleen het actuele loontijdvak van één bericht. De business case is in 2016 gestart en moet in het eerste kwartaal 2017 zijn afgerond. Echter budget voor het ontwerp en bouw ontbreekt vooralsnog, sinds de in oktober 2016 afgekondigde ondercuratelestelling van de Belastingdienst.
- In het kader van een strategisch onderzoek naar het verbeteren van de informatievoorziening (met name de toegankelijkheid en doelgroepspecifieke informatie) voor werkgevers/inhoudingsplichtigen, intermediairs en softwareontwikkelaars zijn in 2016 de navolgende acties ondernomen:
 1. De transformatie van de (huidige) content op de (nieuwe) website Belastingdienst naar de "gelaagde structuur". De nieuwe website kan vanaf begin 2017 geraadpleegd worden.
 2. Stroomlijning van de huidige producten, afgestemd op de behoeften van doelgroepen. Hiervoor zijn uitgangspunten en randvoorwaarden (techniek) bepaald en vastgelegd, die met de doelgroep SWO's in november 2016 besproken zijn. Verdere uitwerking van dit traject vindt in 2017 plaats.
- De inrichting van een Burgerservicenummer (BSN) verificatiepunt bij UWV is gezien het overvolle portfolio op de 'parkeerlijst' geplaatst. Dit ondanks het feit dat werkgevers veel belang hechten aan een verificatiemogelijkheid en een dergelijke mogelijkheid een belangrijke besparing in administratieve lasten én uitvoeringskosten kan opleveren.
- Structurele oplossing opvolging Inkijk Suwinet: De inkijkmogelijkheid voor de Belastingdienst in Suwinet ten behoeve van het invorderingsproces is per 1 april 2016 afgesloten; sindsdien worden de benodigde gegevens beschikbaar gesteld door een wekelijkse levering van bestanden op fysieke gegevensdragers. De structurele oplossing, het vervangen van de fysieke levering door een digitale levering, was voorzien voor januari 2017. Deze oplossing heeft vertraging opgelopen en wordt nu per medio maart 2017 gerealiseerd.

2.4 Verbinding

Binnen dit thema is gewerkt aan de uitbreiding van de dialoog en samenwerking met de relevante in- en externe ketenpartners en de versterking van de interne samenwerking op onderwerpen waarop de loonaangifteketen gefocust is.

- De connectie tussen de loonaangifteketen en de doelgroep salarisadministrateurs is met de inrichting van het Forum Salaris en de uitrol van een online communicatiekanaal geïntensiveerd. Inmiddels zijn ruim 3.000 gebruikers actief om te komen tot kwalitatief nog betere loonaangiften door een hoger informatie- en kennisniveau. Uit een evaluatie onder gebruikers van het Forum blijkt dat er een behoefte is vervuld; het Forum krijgt een waardering van 7.5 en 80% van de ondervraagden is van mening dat het Forum bijdraagt aan een betere parate kennis van de loonheffingen.
- Het nieuwe samenwerkingsconvenant BD-CBS-UWV is op 16 december 2016 getekend, met een doorlooptijd van drie jaar.

- In 2016 is het Afnemersoverleg (AOL), met een nieuwe voorzitter, verder gegaan met het werkplan van 2015. De nadruk van het AOL ligt met name op het thema 'Gegevensset loonaangifte', waarlangs de afnemer meer invloed wenst te nemen in de gegevensset van de loonaangifte. Voor 2017 is er een aantal wensen van de afnemers opgenomen in de geaccordeerde gegevensset. Er is geconstateerd dat het proces waarlangs 'stakeholders' worden meegenomen in de wijzigingen in de gegevensset een aantal onvolkomenheden kent. Dit uitte zich in het feit dat een aantal inhoudingsplichtigen niet in staat bleek om de wijzigingen tijdig door te voeren. Dit heeft geresulteerd in een samenwerking tussen keteneigenaren en afnemers om het proces waarlangs de wijzigingen tot stand komen te evalueren en herzien.
- Onder andere door de zgn. 'van werk naar werk-regeling' van de Belastingdienst dreigde de loonaangifteketen op kritische posities medewerkers met veel kennis en ervaring kwijt te raken, die niet snel en gemakkelijk te vervangen zijn. Door het LMO wordt hierop actief gestuurd en is afgesproken om het overzicht 'personen op kritische posities' eens per drie maanden te actualiseren. De grootste zorg zit bij de bezetting van het Analyseteam Gegevenskwaliteit Loonaangifteketen (AGL).

Enkele medewerkers van het Analyseteam Gegevenskwaliteit Loonaangifteketen (AGL) die in het kader van 'van werk naar werk-regeling' binnen de Belastingdienst overgaan naar Switch zullen vanaf de tweede helft van 2017 feitelijk uit dienst gaan. Om de continuïteit van hun werkzaamheden te borgen, is verzocht om deze medewerkers bij overgang naar Switch de huidige hooggekwalificeerde werkzaamheden binnen AGL te laten blijven uitvoeren.

2.5 Het ecosysteem van de loonaangifte(keten)

Het denken in termen van een ecosysteem betekent kijken naar de loonaangifteketen vanuit een ander en breder perspectief: van lineair 'keten' denken (sequentiële samenhang) naar holistisch denken (kijken vanuit het geheel en de synchrone samenhang).

In vervolg op de in 2015 met in- én externe ketenpartners gehouden ecosysteem-sessies is in 2016 een concreet LAK ecosysteem plan gerealiseerd, waarbij de accenten zijn gelegd op:

- de noodzaak van het gesprek met elkaar (in- én externe ketenpartners) voor wederzijds begrip
- het versterken van de kennis over vaktechnische inhoud en elkaars proces
- het waar nodig samen optrekken op het gebied van het verbeteren van gegevenskwaliteit en -gebruik.

In 2016 is daarnaast in samenwerking met Fontys Hogescholen en het CBS een verkenningsonderzoek uitgevoerd naar de mogelijkheden en gevolgen van de ontwikkelingen op het gebied van open data voor de Loonaangifteketen. Dit onderzoek heeft geleid tot betere inzichten op de onderzoeksvraag hoe om te gaan met "LAK Open data", waarin de nadruk ligt op de vraag op welke wijze (het ecosysteem van) de loonaangifteketen de vruchten van deze nieuwe vormen van beschikbare data kan benutten. Van dit onderzoek is een uitgave gerealiseerd. Op basis van de bevindingen is een werkgroep ingericht die verder gaat exerceren op dit terrein.

Verder is de samenwerking met het Forum Salaris ingericht (zie 2.4).

2.6 Zichtbaarheid van de loonaangifteketen

De loonaangifteketen wordt wel eens gezien als 'het best bewaarde geheim van de BV Nederland'. In dat kader houdt de Ketenmanager constant de zichtbaarheid van de loonaangifteketen in het oog, zowel binnen de kring van de keteneigenaren als daarbuiten.

- In 2016 bestaat de loonaangifteketen tien jaar. Het tweede lustrum was aanleiding voor het symposium '10 jaar loonaangifteketen', dat op 7 september 2016 plaatsvond tijdens de najaarsconferentie van de loonaangifteketen. Onder toezicht van ca. 200 genodigden werd door drie sprekers vanuit diverse invalshoeken gesproken over de samenwerking tussen publieke en private partijen.

- De website www.loonaangifteketen.nl, waarop informatie is te vinden over de geldstroom, de gegevensstroom en de ketensamenwerking, wordt intensief bezocht, ook door externe partners.
Met het ministerie van Algemene Zaken zijn afspraken gemaakt over de hosting en nieuwe inrichting van de website [loonaangifteketen.nl](http://www.loonaangifteketen.nl). De bedoeling is om eind maart 2017 de vernieuwde website live te laten gaan.
- Middels presentaties, workshops, brochures, de aanwezigheid op in- en externe (jaar)congressen en seminars en deelname aan de masterclass Loonheffingen, is in 2016 continu gewerkt aan de zichtbaarheid van de loonaangifteketen.
Zo zijn de Ketenmanager en andere leden uit de keten het afgelopen jaar vertegenwoordigd geweest bij het congres van de SWO's, bij het jaarcongres van het Nirpa, bij het jaarcongres Salarisadministratie van Vakmedianet, bij de intermediairdagen Belastingdienst en de werkgeversdagen UWV. Daarnaast zijn door de Ketenmanager informerende werkbezoeken gehouden bij de ministeries van Sociale zaken en Werkgelegenheid (directie Arbeidsverhoudingen) en Veiligheid en Justitie alsmede bij SVB, Interpolis en pensioenuitvoerder AZL.
- De loonaangifteketen is genomineerd voor de ASAP Alliance Excellence Award 2017. ASAP staat voor Association of Strategic Alliance Professionals, een Amerikaanse organisatie die op hoog niveau wereldwijde initiatieven op het gebied van strategische samenwerking privaat-privaat, privaat-publiek en publiek-publiek monitort en waardeert. Eind februari 2017 is de prijsuitreiking in San Diego.

3. Projecten

Door de loonaangifteketen wordt meegewerkt aan een aantal, meerjarige projecten die grote impact hebben op de keten.

3.1 Basisregistratie Lonen, Arbeids- en Uitkeringsverhoudingen (BLAU)

Het project 'Routeplan van UWV Gegevensdiensten om te komen tot de doorontwikkeling van de polisadministratie naar een basisregistratie (BLAU)' is in het voorjaar 2016 beëindigd.

UWV heeft in een brief aan SZW gevraagd kennis te nemen van de uitkomst van het onderzoek en vanuit het afnemersperspectief in overweging te nemen om de uitwerking van BLAU voort te zetten. Tegelijkertijd is daarbij aangegeven dat UWV in de komende jaren een zware ICT-agenda heeft en het vanuit uitvoeringsperspectief niet nodig wordt geacht om BLAU te worden. In het kernteam is door SZW aangegeven dat gegeven de ICT-agenda van UWV en de reeds zeer hoge kwaliteit van Polis er voorsnog geen opdracht gegeven zal worden om een basisregistratie te vormen. De formele brief hierover is 4 april 2016 aangeboden aan UWV.

3.2 Doorontwikkelen Polis II (DOP)

DOP richt zich op het verhogen van de kwaliteit van polisgegevens en daarmee het verminderen van fouten en uitval in de bedrijfsvoering van afnemers en ketenpartners. In 2016 is veel energie gestoken in de volgende DOP dossiers:

- Beleid fouterstel (onderdeel ambtshalve verwerken / correcties met terugwerkende kracht),
In het najaar 2016 hebben UWV en Belastingdienst consensus bereikt over de volledige context en reikwijdte van de correcties met terugwerkende kracht. Het onderwerp 'ambtshalve verwerken' staat op de rol voor maart 2017.
- Operationaliseren beleid historische gegevens (onderdeel Uniformeren bewaartermijnen). De besprekingen hierover lopen door tot in 2017.
- Operationaliseren visie kwaliteitskenmerken (onderdeel juridisch onderzoek). In het voorjaar 2016 is door RvB UWV ingestemd met het 'on hold' zetten van twee van de drie clusters (redenen: koerswijziging Basisregistratie Lonen, Arbeid en Uitkeringsverhoudingen, beperkt animo afnemers voor andere kwaliteitskenmerken dan de 'zwarte

kwaliteitskenmerken'). De implementatie van het overgebleven cluster inzake de levering van zwarte kwaliteitskenmerken⁵ aan afnemers is in 2016 gerealiseerd.

- Het programma Doorontwikkeling Polis wordt begin 2017 gedechargeerd en de restactiviteiten worden belegd in de UWV-lijn.

3.3 Versneld aanleveren loongegevens

UWV en de Belastingdienst hebben in 2014/2015 een pilot uitgevoerd, om te onderzoeken of werkgevers bereid en in staat zijn eerder hun loonaangifte in te dienen. Directe aanleiding hiervoor was de invoering van de Wet werk en zekerheid per 1 juli 2015.

Op basis van de uitkomsten en aanbevelingen uit de pilot is door SZW verzocht de volgende activiteiten uit te voeren:

- Stel een communicatie strategie op die erop is gericht om alle werkgevers, op basis van vrijwilligheid, over te laten gaan tot het versneld indienen van kwalitatief hoogwaardige loonaangiften.

In 2016 is een communicatieplan opgesteld en in het laatste kwartaal 2016 uitgevoerd. De effecten van de communicatiestrategie zullen op zijn vroegst in de eerste maanden van 2017 gemeten kunnen worden.

- Onderzoek de juridische en praktische gevolgen indien de inkomstenverrekening wettelijk uitgaat van het fiscaal loon in plaats van het SV-loon en formuleer op basis van de uitkomsten een advies.

De onderzoeksresultaten zijn voorgelegd aan de minister van SZW en hij heeft besloten tot verdere uitvoering van het traject, dat in 2017 haar vervolg kent.

- Organiseer een overleg, waarin door verschillende stakeholders gekeken wordt naar de mogelijkheid om meer eenduidigheid in loonstroken van werknemers te creëren.

Hiervoor is een plan van aanpak door de stuurgroep Versneld aanleveren goedgekeurd, de uitvoering ervan zal in het eerste halfjaar 2017 plaatsvinden.

- Onderzoek of en zo ja op welke termijn de overstap naar een methodiek van automatische verrekening van inkomsten zonder tussenkomst van de werknemer mogelijk is.

3.4 Pilot Gegevensuitwisseling met private domein

Naar aanleiding van het verzoek van De Nederlandse Organisatie voor Toegepast natuurwetenschappelijk Onderzoek (TNO) aan de loonaangifteketen om mee te werken aan een pilot op het gebied van gegevensuitwisseling tussen het publieke en private domein, heeft het kernteam op 17 juni 2015 verzocht onderzoek te doen naar voorgestelde initiatieven (Handig!⁶ en TrustTester) op het gebied van gegevensuitwisseling met de loonaangifteketen. Daarbij is meegegeven dat een initiatief een hele sector moet bedienen, en niet enkel één commerciële partij.

In het voorjaar 2016 is aan het kernteam gerapporteerd over de verkennende fase voor het starten van een pilot met het gezamenlijk initiatief van TNO (TrustTester) en IG&H (Handig!). Daarbij is ingegaan op de opzet en besturing van een eventuele pilot, de technische uitvoering en de vragen die in de pilot beantwoord moeten worden.

Hoewel het idee van TrustTester overeen komt met de visie van UWV op de toekomst van gegevensleveringen, moest worden geconstateerd dat om redenen van capaciteit en financiën de pilot TrustTester niet door kon gaan. Wel is besloten met IG&H de pilot *Handig!* uit te gaan voeren.

Handig! streeft naar het vereenvoudigen, sneller en goedkoper maken van het hypotheekverstrekkingproces door het gebruik van digitaal beschikbare gegevens van de consument. Belangrijk onderdeel van het hypotheekverstrekkingproces is het toetsen van het inkomen. Om hierover zekerheid te verkrijgen, wordt thans de werkgeversverklaring gebruikt. Eén

⁵ Zwarte kenmerken oormerken op geautomatiseerde wijze een fout gegeven (een op verkeerde wijze aangeleverd gegeven of ten onrechte leeg gelaten gegeven) in de polisadministratie. Het oormerken gebeurt op basis van de aan softwareleveranciers gecommuniceerde gegevenscondities in de Loonaangiftespecificaties.

⁶ Hypotheek Aanvraag Na Digitaal Inwinnen Gegevens (Handig), is een initiatief van IG&H Consulting & Interim

van de mogelijkheden om dit onderdeel te optimaliseren is door gebruik te maken van de gegevens in de polisadministratie. Inmiddels heeft UWV een gewaarmerkte PDF gerealiseerd die via het Digitaal VerzekeringsBericht (DVB) aan de klant ter beschikking kan worden gesteld.

4. Overig

4.1 Opvolging adviezen AD UWV en ADR over 2015

AD UWV en ADR concludeerden op 7 april 2016 in hun assurance-rapport loonaangifteketen 2015 het volgende over de audit van het normenkader 2015.

Het onderzoek heeft geleid tot bevindingen met betrekking tot norm 1, te weten:

- 4.1 Totstandkoming
In de procesbeschrijving Normenkader, versie 1.0, d.d. 12-11-2015, is onder norm 1 (par. 1.4 Werkinstructie, meting 1.1) de definitie van de steekproef onjuist weergegeven. Verder ontbreekt de beschrijving van norm 1.5.
- 4.2 Betrouwbaarheid
Meting deelnorm 1.1
Voorafgaand aan de verzending van de jaarlijkse uitnodigingen tot het doen van aangifte is de steekproefselectie niet door outputcontrole uitgevoerd en zodoende eveneens niet volledig gecontroleerd.
Meting deelnorm 1.5
Rapportage over deze deelnorm vindt plaats zonder de vereiste controle op tijdigheid van de verzonden initiële (nieuwe opvoeringen WGA) uitnodigingen tot het doen van aangifte.

Ten behoeve van de betrouwbaarheid van norm 1 zijn op deze tussentijds geconstateerde tekortkomingen door de Belastingdienst een tweetal herstelacties uitgevoerd.

Het TOP heeft in 2016 de procesbeschrijving Normenkader 2016 aangepast en de meting van norm 1 conform aanbevelingen van ADR en AD UWV uitgevoerd.

4.2 Eindoordeel werking van de keten in 2016

De Directeur-generaal van de Belastingdienst, de voorzitter van de Raad van Bestuur UWV, de Directeur-generaal van de Statistiek (CBS) en de Ketenmanager van de loonaangifteketen zijn van mening dat de loonaangifteketen in 2016 goed heeft gefunctioneerd.

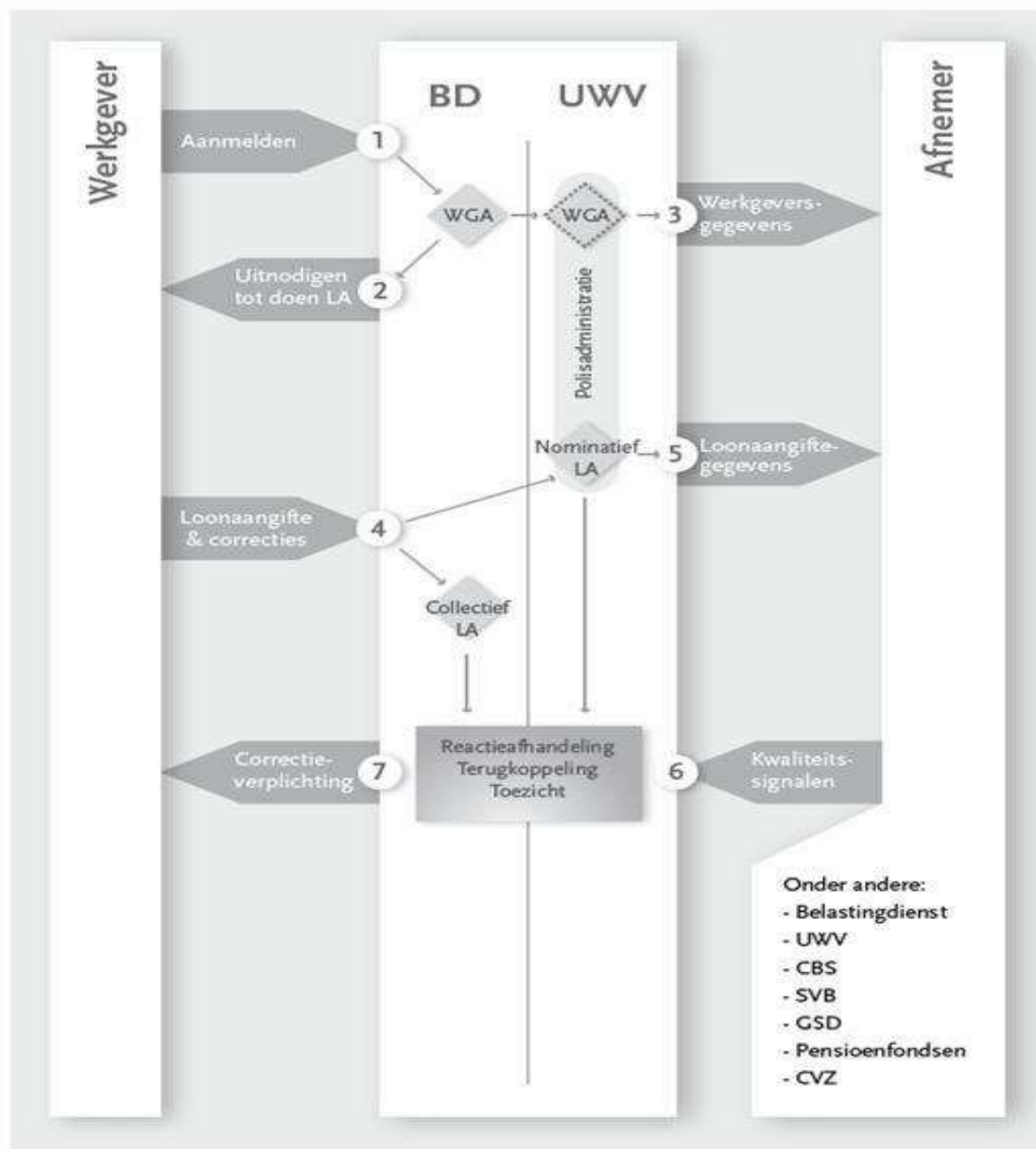
Dit oordeel is gebaseerd op de bereikte resultaten in het normenkader voor het functioneren van de loonaangifteketen in 2016. Het eindoordeel is verder gebaseerd op de in 2016 bereikte voortgang op de inspanningen die in 2016 zijn verricht rond de processtappen 1, 6 en 7, de in 2016 uitgevoerde kwaliteit bevorderende maatregelen en de resultaten van de overige activiteiten. Tevens is het oordeel van de afnemers meegewogen.

4.3 Vaststelling normwaarden en berekeningswijze voor 2017

Het kernteam stelt elk voorjaar de normwaarden voor dat jaar vast. Gezien de normresultaten over 2016 wordt voorgesteld de normwaarden voor 2017 in stand te houden.

Bijlagen

B1 Processtappen in de loonaangifteketen



B2 Samenvatting resultaten normenkader werking van de loonaangifteketen en normering 2016

B2.1 Zorg dragen voor de dagelijkse productie: de processtappen 2 t/m 5 (normenkader)

Met ingang van 2016 zijn de eisen voor meerdere normen naar boven bijgesteld, conform kernteambesluit 15 april 2016.

Ondanks meerdere verstoringen bij de Belastingdienst en UWV, die adequaat zijn aangepakt en verholpen, heeft de loonaangifteketen over het jaar 2016 voldaan aan de eisen van het normenkader en zijn de normen gehaald.

Norm omschrijving	Score Ultimo 2015	Norm 2016	Score cum. t/m wk 52 2016	Norm 2017
1. Jaarlijks initieel oproepen van inhoudingsplichtigen (die opgenomen zijn in de WGA van de BD) tot het doen van aangifte middels een aangiftebrief.	99,7%* 100% 100% 99,2%	≥ 98% Volledigheid Juistheid Tijdigheid	99,9% 100% 100% 99,6%	≥ 98% Volledigheid Juistheid Tijdigheid
* gecorrigeerd n.a.v. audit AD/ADR '15				
2. Gegevens van inhoudingsplichtigen in de WGA van de BD worden idem overgezet naar de WGA van UWV (per kwartaal achteraf gemeten).	98,7% 99,3% 99,2% 97,7%	≥ 95% Volledigheid Juistheid Tijdigheid	98,7% 99,5% 99,0% 97,6%	≥ 95% Volledigheid Juistheid Tijdigheid
3. Aan de loonaangifteketen aangeboden gegevens (via de loonaangifteberichten) verliezen geen informatiewaarde in de keten tijdens verwerking en worden inhoudelijk ongewijzigd opgeslagen in het polisdomein en de heffingsadministratie. (per kwartaal achteraf gemeten).	100% 100%	≥ 95% Juistheid	100% 100%	≥ 95% Juistheid
4. Alle ontvangen loonaangiftebericht en, uitgezonderd alle afgekeurde en in behandeling genomen uitval, worden opgeslagen in het polisdomein en zijn tijdig beschikbaar voor afnemers van loonaangiftegegevens op werknemersniveau.	98,6% 100% 97,2%	≥ 97% Volledigheid Tijdigheid	98,6% 99,7% 97,5%	≥ 97% Volledigheid Tijdigheid
5. Aan de geprioriteerde afnemers van het polisdomein worden de gegevensleveringen conform de met hen afgesloten overeenkomsten beschikbaar gesteld.	98,8% 100% 97,6%	≥ 95% Volledigheid Tijdigheid	99,1% 99,9% 98,4%	≥ 95% Volledigheid Tijdigheid
6. Maximale inspanning in het beperken van aangifteverzuim en de verschillen tussen het collectieve en het nominatieve deel van de loonaangifte.	0,51% 0,38% 0,13%	Max. 1% Onvolledig Onjuist	0,13% 0,09% 0,04%	Max. 1% Onvolledig Onjuist
7. Inhoudingsplichtigen ontvangen een terugkoppeling en een correctie-verzoek voor de door hen gemaakte fouten in de werknemersgegevens.	99,9% 99,6% 100% 100%	≥ 98% Volledigheid Juistheid Tijdigheid	100% 99,9% 100% 100%	≥ 98% Volledigheid Juistheid Tijdigheid

Beheerproces Normenkader

Het Tactisch en Operationeel Productieoverleg (TOP) heeft in het belang van het beheerproces normenkader de beschrijving van het normenkader in 2016 (inclusief procesmodellen) geactualiseerd. Met name zijn in 2016 aanvullende verbeteringen doorgevoerd aan de hand van de bevindingen van de ADR/AD UWV inzake norm 1.

B2.2 Processtappen 1, 6 en 7.

Processtap 1 (Aanmelden)

De eerste processtap van de loonaangifteketen is het inschrijven van en verstrekken van het loonheffingsnummer aan de (nieuwe) inhoudingsplichtige. De doelstelling van dit proces is minimaal 95% van de afdracht van het loonheffingsnummer binnen 5 werkdagen af te handelen. Van 1 januari tot 10 maart is deze afhandeltermijn verruimd naar 15 dagen op basis van datum binnenkomst Belastingdienst. De loonaangifteketen bewaakt(e) de voortgang van dit proces aan de hand van de maandelijkse productieverwerking van de B/CAP-Klantbeheer.

2016

cijfers LH	2016	2016	2016	2016	2016	2016	2016	2016	2016	2016	2016	2016	2016
Excl. Toekomst	jan	feb	mrt	apr	mei	27-jun	25-jul	19-aug	16-sep	14-okt	11-nov	9-dec	31-dec
afgedaan	5.363	8.270	6.438	4.412	4.160	4.459	3.876	3.995	3.567	4.215	4.384	4.301	2.769
maandscores	87,7%	93,5%	95,0%	93,6%	86,7%	90,0%	92,2%	63,0%	95,8%	96,3%	96,4%	95,9%	96,0%
cumulatieve scores	87,7%	91,2%	92,5%	92,7%	91,8%	91,6%	91,6%	88,8%	89,4%	90,0%	90,5%	90,9%	91,1%
voorraad excl. toekomst	849	615	565	530	492	356	438	567	297	663	439	362	775

B2.3 Processtap 6 (Kwaliteitssignalen)

De Belastingdienst en UWV zorgen voor de inrichting van een gestructureerd proces waarmee signalen van afnemers en burgers over de kwaliteit van de gegevens kunnen worden afgehandeld. Er wordt onderscheid gemaakt tussen het afhandelen van massale kwaliteitssignalen en het afhandelen van individuele signalen.

Massale signaalafhandeling

Het analyseren van kwaliteitssignalen die het individuele niveau overstijgen, wordt uitgevoerd door het Analyseteam Gegevenskwaliteit Loonaangifteketen (AGL), een gezamenlijk team van de Belastingdienst, UWV en CBS. Het team werkt structureel aan verbetering van goede gegevenskwaliteit (tijdig, juist en volledig) van de loonaangiftegegevens die in de polisadministratie worden vastgelegd ten behoeve van de afnemende partijen. Doorlopend wordt gezocht naar (meer) samenwerking met (andere) analisten van de ketenpartners.

Individuele reactieafhandeling (IRA)

Individuele reactieafhandeling (IRA) is een sinds 2011 ingericht generiek proces dat individuele signalen van burgers behandelt over mogelijke onjuiste of onvolledige gegevens die over die persoon in de polisadministratie van UWV zijn vastgelegd.

De volgende stromen worden onder de IRA onderkend:

- Signalen uit de Dagloonmodule (DMO) van UWV Uitkeren voor de vaststelling van uitkeringen inzake WW,
- Ziektewet en arbeids(on)geschiktheid en signalen inzake de Teruggaaf Bijdrage Zorgverzekeringswet (TBZ) van de Belastingdienst zijn aangesloten op dat proces. TBZ is daarbij een geheel intern Belastingdienst proces.
- Sinds augustus 2016 is de reactieafhandeling van het Digitaal Verzekeringsbericht (DVB) van UWV aan het IRA-proces toegevoegd.

Verder heeft in 2016 onderzoek plaatsgevonden of nieuwe IRA signalen uit o.a. het proces Werken op basis van een ww-uitkering (WoWW) opgepakt kunnen worden. Dit onderzoek loopt nog door tot in 2017.

Eveneens is getracht een externe afnemer aan te sluiten op het IRA proces. Hiervoor waren in 2015 verkennende gesprekken gevoerd met een externe afnemer. Echter uit onderzoek is gebleken dat de aangeleverde signalen geen burgersignalen waren, maar afkomstig waren uit de eigen database van de afnemer.

B2.4 Processtap 7 (Opleggen correctieverplichting)

De Belastingdienst en UWV spannen zich maximaal in om gemaakte fouten in de loonaangifte door inhoudingsplichtigen te laten herstellen. Hiertoe worden verschillende middelen ingezet waaronder correctieverzoeken en correctieverplichtingen. In het Handboek werkprocessen van de Belastingdienst is een onderdeel opgenomen met betrekking tot het toepassen van correctiemiddelen.

Correctieverzoeken en bevorderen van herstel (massaal)

Geconstateerde inhoudelijke fouten op bepaalde gegevens in het nominatieve deel van het loonaangiftebericht worden binnen vijftien werkdagen na afsluiting van de aangiftetermijn teruggekoppeld door de Belastingdienst naar de inhoudingsplichtigen en softwareontwikkelaars met het verzoek de gemaakte fouten in de volgende aangifte te herstellen.

In 2016 zijn 136.615 (in 2015 waren dit er ca. 94.200) terugkoppelrapporten met één of meerdere fouten in het bericht verstrekt. De tijdigheid en volledigheid van de correctieverzoeken worden gemeten in norm 7.

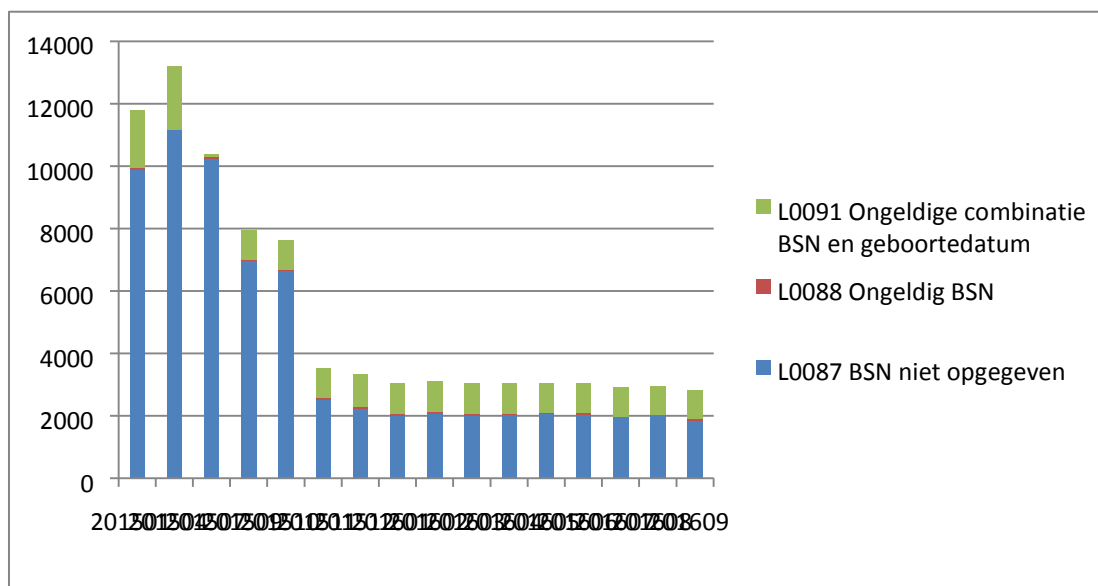
Een uitvloeisel van een maatregel uit het proces herstelverzoeken is het bevorderen van het herstelgedrag van de groep inhoudingsplichtigen die de grootste massa aan nominatieve fouten veroorzaakt. In 2016 zijn hiertoe op individuele basis afspraken gemaakt met inhoudingsplichtigen uit de zogenoemde 'top-16 groep' (deze groep is verantwoordelijk voor ongeveer 90% van het totale aantal zich herhalende fouten). In de praktijk blijkt het voor sommige inhoudingsplichtigen lastig tot zeer lastig om de voor correctie noodzakelijk informatie (veelal identificatiegegevens) te bemachtigen. Het betreft namelijk allemaal inhoudingsplichtigen die weinig tot geen direct contact met hun (veelal) uitkeringsgerechtigden hebben. Daar komt nog bij dat een groot deel van de fouten betrekking heeft op niet (meer) in Nederland woonachtige personen. Vorenstaande heeft een negatieve invloed op de doorlooptijd van de gewenste correcties.

Wat betreft het gegevensbelang van de loonheffingsketen is de nadruk gelegd op het reduceren van het aantal ontbrekende Burgerservicenummers (BSN's) en ongeldige BSN's. Deze fouten leveren problemen op bij de diverse processen van de Belastingdienst, UWV en een groot deel van de afnemers van de polisadministratie. Sinds september 2015 is één grote inhoudingsplichtige (tevens de grootste foutmaker) aangesloten op RNI (Register Niet Ingezetenen). Het resultaat hiervan is dat het aantal personen zonder BSN voor deze inhoudingsplichtige sterk is gedaald en vervolgens is gestabiliseerd.

De resterende fouten blijven een onderwerp van gesprek met de inhoudingsplichtige.

In de loonaangifte worden diverse fouten gemaakt met het BSN. Het gaat hierbij om een ontbrekend BSN, een ongeldig BSN en een niet bestaande combinatie van BSN en geboortedatum.

		201501	201504	201507	201509	201510	201511	201512	201601	201602	201603	201604	201605	201606	201607	201608	201609
L0087	BSN niet opgegeven	9900	11163	10260	6966	6654	2539	2237	2034	2112	2052	2066	2101	2095	1991	2027	1902
L0088	Ongeldig BSN	41	0	48	48	45	41	53	33	22	12	13	9	4	2	4	3
L0091	Ongeldige combinatie	1840	2023	68	936	931	929	1026	974	976	964	966	951	952	928	923	925
Totaal		11781	13186	10376	7950	7630	3509	3316	3041	3110	3028	3045	3061	3051	2921	2954	2830



Correctieverplichting (individueel)

Indien bij een individuele controle bij een inhoudingsplichtige geconstateerd wordt dat er sprake is van fouten, wordt in eerste instantie een correctieverzoek gedaan. Indien niet aan het correctieverzoek wordt voldaan, kan een correctieverplichting worden opgelegd. Correctieverzoeken en -verplichtingen worden bewaakt op nakoming.

B3 Assurance-rapportage AD UWV / ADR inzake Loonaangifteketen 2016

[volgt in april 2017].