

Handboek Loonaangifteketen (LAK) Pensioen

Versie 1.0

16 september 2026



Inhoudsopgave

Leeswijzer Handboek Loonaangifteketen (LAK) Pensioen	5
Totstandkoming van dit handboek.....	5
Relatie met Handboek Loonheffingen Belastingdienst	5
Relatie met cao-teksten verschillende sectoren	6
Doelgroepen	6
Updates en versiebeheer	7
1 Gegevensinwinning voor de Solidaire Premiereregeling vanuit de LAK	8
1.1 Gegevensverwerking op basis van de LAK.....	8
2 Indeling in sectoren	10
2.1 Wijziging bedrijfsactiviteiten	10
2.2 Gebruik loonheffingenummers	10
2.3 Bedrijfsactiviteiten onder meer dan 1 sector bij Pensioenfonds Vervoer.....	11
2.4 Bedrijfsactiviteiten onder andere verplichtstellingen.....	11
2.5 Vervoer als nevenactiviteit: het afdelingscriterium	12
2.6 Werknemers onder meer dan 1 sector.....	12
3 Inkomstenverhoudingen (IKV)	13
3.1 LH-nummer, BSN en volgnummer IKV nodig voor verwerking.....	13
3.2 Gebruik van volgnummers IKV	13
3.3 Begin van een IKV ↔ polis in de pensioenadministratie	14
3.4 Einde van een IKV ↔ polis in de pensioenadministratie	14
3.5 Correcties op begin- en einddatum IKV	15
3.6 Gebruik van BSN of personeelsnummer	15
4 Wie is deelnemer?.....	16
4.1 Code soort inkomstenverhouding	16
4.2 Code aard arbeidsverhouding.....	17
4.3 Begin- en eindleeftijd van de verplichte deelname	17
5 Wat hoort tot pensioengevend loon?.....	18
5.1 Loon in Geld uit tegenwoordige dienstbetrekking.....	18
5.2 Loon in Geld na bereiken AOW-leeftijd	18
5.3 Vakantiebijslag.....	18
5.4 Uitbetaalde vakantie-uren of -dagen	18
5.5 Aangekochte vakantie-uren of -dagen	19
5.6 Arbeidsvoorwaardenbedrag.....	19
5.7 Vakantiebijslag en arbeidsvoorwaardenbedrag in pensioengevend loon	19
5.8 Werkgeversbetalingen ZW- en WAZO-uitkeringen	20
5.9 Werkkostenregeling.....	20

6	Wat hoort niet tot het pensioengevend loon?	21
6.1	Transitievergoedingen.....	21
6.2	Doorbetaalde arbeidsongeschiktheidsuitkeringen van UWV	21
6.3	Uitbetalingen als eigenrisicodrager WGA.....	21
6.4	Overlijdensuitkeringen en postuum loon	21
6.5	Jubileumuitkeringen en -cadeaus	22
7	Verloonde uren	23
7.1	Franchise op uurbasis	23
7.2	Gemiddelde per tijdvak of werkelijk aantal uren.....	24
7.3	Aantal verloonde uren voor oproepkrachten	24
7.4	Meeruren, overwerkuren en minderuren.....	24
7.5	Afronding aantal verloonde uren	24
7.6	Aantal verloonde uren bij stukloon	25
7.7	Negatief aantal verloonde uren	25
7.8	Stand-by uren versus vergoedingen voor beschikbaarheidsdiensten	25
7.9	Verloonde uren bij betaalde vormen van verlof	25
7.10	Verloonde uren bij opnemen verlof.....	26
7.11	Verloonde uren bij kopen of verkopen vakantie-uren	26
7.12	Verloonde uren bij onbetaald verlof.....	26
7.13	Verloonde uren bij ziekte	27
8	Incidentele inkomstenverminderingen	28
8.1	Onbetaald verlof	28
8.2	Ziekte	28
8.3	Staking	29
8.4	Generatiepact/ generatieregeling.....	29
8.5	Reservistenregelingen	30
9	Arbeitsongeschiktheid	31
9.1	Arbeitsongeschikte werknemer uit dienst	31
9.2	(Gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer in dienst	31
9.3	Eigenrisicodrager WGA.....	33
9.4	Pensioengevend loon tijdens vervroegde IVA	34
10	Loontijdvakken en voortschrijdend cumulatief rekenen (VCR)	36
10.1	Vierweekse versus maandelijks verloning.....	36
10.2	Werknemers met een oproepovereenkomst	36
10.3	Pensioenpremie voor oproepkrachten met verschijningsplicht	37
10.4	Pensioenpremie voor oproepkrachten zonder verschijningsplicht.....	38
11	Loon na einde dienstverband	39
11.1	Uitgangspunten premie	39
11.2	Met of zonder verloonde uren	39
11.3	Negatief loon na einde dienstverband	39
11.4	Kwijtscholden negatief loon na einde dienstverband	40

12	Nederlands versus buitenlands loon	41
12.1	Grensarbeid	41
12.2	Expats in Nederland	42
12.3	Expats in het buitenland	42
13	Correcties op eerdere loonaangiften	43
13.1	TWK-mutaties over perioden vanaf 1 januari 2027	43
13.2	TWK-mutaties over perioden vóór 2027	43
13.3	Correcties na beëindiging aansluiting werkgever	43
14	Overgangseffecten van oude naar nieuwe regeling	44
14.1	Vakantiebijslag	44
14.2	Maatmensbepaling en overwerk	44
15	Loongegevens voor aanvullende regelingen	45
15.1	Arbeidsongeschiktheidspensioen	45
15.2	Excedent-pensioenregeling	45
15.3	WIA-excedent-regeling	46
15.4	Tijdelijk Extra Partnerpensioen	46
15.5	Sociale fondsen	46
16	Gemoedsbezwaren	47
17	Individuele vrijwillige voortzetting	48
18	Individueel vrijgestelde werknemers	49
19	Pensioenpremie werknemers	50
	Salarispakketten en leveranciers	51
	Online Aangifte Loonheffingen	52
	Bronnen	53

Leeswijzer Handboek Loonaangifteketen (LAK) Pensioen

Dit handboek Loonaangifteketen (LAK) Pensioen ondersteunt bij Pensioenfonds Vervoer aangesloten werkgevers, hun administratiekantoren en leveranciers van salarissoftware bij het inrichten van de pensioenregeling, die vanaf 1 januari 2027 geldt.

Het doel van dit handboek is tweeledig:

1. De manier waarop loon en andere uitbetaalde bedragen in de aangifte voor de loonbelasting worden verwerkt, kan gevolgen hebben voor de hoogte van de pensioenpremie. Bij een aantal bijzondere situaties wordt in dit handboek verduidelijkt wat het effect op de hoogte van de pensioenpremie is.
2. In de salarisadministratie is het in het belang van werknemers en werkgevers dat de berekening van de werknemersbijdragen aan de pensioenpremie correct uitgevoerd wordt.

Dit handboek is **geen** instructie voor het doen van de aangifte voor de Loonheffingen: daarvoor dient het Handboek Loonheffingen van de Belastingdienst. Als de aangifte voor de Loonheffingen volgens de daarin beschreven regels verloopt, kunnen de gegevens daaruit ook door Pensioenfonds Vervoer verwerkt worden in de pensioenadministratie.

Totstandkoming van dit handboek

Bij de totstandkoming van dit handboek hebben Pensioenfonds Vervoer en TKP dankbaar gebruik gemaakt van de expertise van een aantal salarissoftware-ontwikkelaars waaronder AFAS, ADP, Loon, SDWorx en Exact. Ook een grote werkgever die SAP gebruikt voor de salarisadministratie was daarbij betrokken.

Relatie met Handboek Loonheffingen Belastingdienst

Dit handboek is zoveel mogelijk gebaseerd op het Handboek Loonheffingen dat de Belastingdienst minimaal eenmaal per jaar publiceert. In dat handboek staat de meest actuele informatie over de loonheffingen voor dat jaar.

Pensioenfonds Vervoer streeft ernaar de informatie in dit handboek in lijn te houden met de informatie in het Handboek Loonheffingen van de Belastingdienst. Daarbij maken we het voorbehoud dat recente wijzigingen in het Handboek Loonheffingen nog verwerkt moeten worden. We hebben de versie van maart 2026 van het Handboek Loonheffingen geraadpleegd.

Relatie met cao-teksten verschillende sectoren

Pensioenfonds Vervoer kent een aantal onderliggende sectoren:

- Sector Besloten busvervoer
- Sector Zorgvervoer en Taxi
- Sector Goederenvervoer en Kraanverhuur
- Sector Orsima
- Overige vrijwillige aansluitingen

In de cao-teksten van de verschillende sectoren staan bepalingen met betrekking tot loon en gewerkte c.q. verloonde arbeidsuren. Pensioenfonds Vervoer streeft ernaar om de bepalingen met betrekking tot de pensioengevende uren en het pensioengevende loon zoveel als mogelijk aan te sluiten bij de teksten in de betreffende bedrijfstak-cao's. Daarbij maken we het voorbehoud dat recente wijzigingen in de cao's nog verwerkt moeten worden. In de bijlage 'Bronnen' staat welke versie van een cao geraadpleegd is.

Pensioenfonds Vervoer realiseert zich dat er ook aangesloten werkgevers zijn die een eigen ondernemings-cao hebben. Ook daarbij wordt zoveel als mogelijk aansluiting nagestreefd. Echter, de aansluiting met bedrijfstak-cao's mag daardoor niet in het geding komen.

Doelgroepen

In dit handboek wordt met iconen aangegeven voor welke doelgroep(en) de informatie is:

	Werkgevers, hun administratiekantoren en leveranciers van salarissoftware (SWO's)
	Alle werkgevers
   	Werkgevers in de sectoren: - Goederenvervoer en Kraanverhuur - Besloten Busvervoer - Taxivervoer - Orsima
	Leveranciers van salarissoftware en administratiekantoren

Updates en versiebeheer

Ten minste ieder jaar updaten we dit handboek. Bij iedere update informeren we werkgevers, administratiekantoren en leveranciers van salarissoftware actief.

1 Gegevensinwinning voor de Solidaire Premieregeling vanuit de LAK



Op 1 januari 2027 stapt Pensioenfonds Vervoer over naar een Solidaire Premieregeling (SPR).

Ook stapt Pensioenfonds Vervoer dan over van *gegevensaanlevering* door werkgever of administratiekantoor in het werkgeversportaal (WGP) naar *gegevensinwinning* vanuit de Loonaangifteketen (LAK). Voortaan worden dan van alle bij Pensioenfonds Vervoer verplicht of vrijwillig aangesloten werkgevers de voor de uitvoering van de pensioenregeling relevante gegevens van de inkomstenverhoudingen periodiek opgehaald bij UWV.

De overstap naar de LAK heeft een aantal consequenties voor de inhoud van de pensioenregeling, de hoogte van het pensioengevend loon en de wijze waarop de (werknemers-)premie wordt berekend. Ook wordt in dit document op een aantal bijzondere situaties ingegaan.

Pensioenfonds Vervoer, TKP, aangesloten werkgevers, administratiekantoren, SWO's en werknemers hebben een gezamenlijk belang om pensioengrondslag en pensioenpremie correct te berekenen. Pensioenfonds Vervoer brengt de juiste premies in rekening en zorgt dat de deelnemers aanspraak krijgen op wat hun toegezegd is in het pensioenreglement. In de salarisadministraties van de aangesloten werkgevers worden de pensioenlasten verdeeld zoals afgesproken in de betreffende cao's.

1.1 Gegevensverwerking op basis van de LAK

Pensioenfonds Vervoer ontvangt iedere maand van UWV een bestand met de gegevens van de inkomstenverhoudingen van alle werknemers van de aangesloten werkgevers. Dit bestand bevat alleen de gegevens waarover Pensioenfonds Vervoer op grond van artikel 5.12 van het Besluit Wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen over de gegevensverstrekking door UWV aan derden mag beschikken.

Ieder bestand dat Pensioenfonds Vervoer van UWV ontvangt bevat alle relevante loonaangiftegegevens over het lopende kalenderjaar en het hele vorige kalenderjaar voor zover de werkgever in de betreffende aangiftetijdvakken bij Pensioenfonds Vervoer was aangesloten. In het ontvangstportaal bij TKP wordt bepaald welke gegevens van welke werknemers als deelnemersgegevens in de pensioenadministratie worden verwerkt en welke gegevens niet verder verwerkt worden. Gegevens van werknemers die niet verder verwerkt worden omdat ze geen deelnemer zijn, worden direct verwijderd.

Door bestandvergelijking wordt bij ieder ontvangen bestand bepaald welke gegevens nieuw zijn en welke eerder ontvangen gegevens gewijzigd zijn doordat werkgevers herzieningen op eerder gedane loonaangiften hebben gedaan.

2 Indeling in sectoren



Werkgevers die vóór 1 januari 2027 al bij Pensioenfonds Vervoer waren aangesloten, worden in de SPR ingedeeld in de sector waaronder zij bekend waren.

Als een werkgever onder één sector is aangesloten, bouwen ook automatisch alle werknemers die deelnemer zijn onder die sector pensioenkapitaal op.

Voor nieuw aan te sluiten werkgevers wordt de sector vastgesteld in het aansluitproces. Voor de aansluiting bij Pensioenfonds Vervoer wordt een werkgever schriftelijk uitgenodigd om online het bedrijfsonderzoek in te vullen. In dit onderzoek wordt beoordeeld of de werkgever onder de verplichtstelling van Pensioenfonds Vervoer valt. Uit deze beoordeling volgt ook onder welke sector de werkgever valt.

Als een werkgever bedrijfsactiviteiten verricht voor meerdere sectoren kunnen er meerdere sectoren worden doorgegeven. De werkgever wordt gewezen op de afhankelijkheid tussen werknemers in een sector en een loonheffingnummer. Het advies is om per sector een loonheffingnummer te gebruiken en ook de juiste cao-code in de inkomstenverhoudingen te gebruiken.

2.1 Wijziging bedrijfsactiviteiten



Als de bedrijfsactiviteiten van een werkgever wijzigen maar nog wel onder de verplichtstelling van Pensioenfonds Vervoer vallen, moet de werkgever dit ter beoordeling doorgeven aan Pensioenfonds Vervoer. Uit deze beoordeling volgt onder welke sector de werkgever voortaan valt.

Bijvoorbeeld: een onderneming in het besloten busvervoer voert vanaf enig moment uitsluitend nog taxivervoer uit. Vanaf dat moment geldt de pensioenregeling met de franchise van de sector Taxi.

Als de bedrijfsactiviteiten van een werkgever wijzigen en daarmee niet langer onder de verplichtstelling van Pensioenfonds Vervoer vallen, eindigt de aansluiting bij Pensioenfonds Vervoer. De pensioenopbouw van de werknemers die deelnemer waren, eindigt ook op dat moment.

2.2 Gebruik loonheffingnummers



Pensioenfonds Vervoer gebruikt de loonheffingnummers (LH-nummers) van de aangesloten werkgevers om bij UWV maandelijks de loonaangiftegegevens op te vragen van de inkomstenverhoudingen waarvoor met die LH-nummers loonaangifte is gedaan. Dit doet Pensioenfonds Vervoer zowel voor werkgevers die onder de verplichtstelling vallen als voor werkgevers die zich vrijwillig bij Pensioenfonds Vervoer hebben aangesloten.

Het is daarom van groot belang dat Pensioenfonds Vervoer van alle aangesloten werkgevers beschikt over het LH-nummer waaronder de werknemers (die deelnemer zijn bij Pensioenfonds Vervoer) verloond worden. Zonder het LH-nummer kan Pensioenfonds Vervoer geen loongegevens van de deelnemers opvragen en ontvangen.

2.2.1 Meer dan 1 loonheffingennummer

Als een onderneming meer dan 1 LH-nummer in gebruik heeft waaronder werknemers worden verloond, dan leidt dat in de pensioenadministratie tot meer dan 1 aansluiting bij het pensioenfonds en dus ook tot meer dan 1 premie-afrekening. De pensioenpremie wordt per LH-nummer gefactureerd.

2.3 Bedrijfsactiviteiten onder meer dan 1 sector bij Pensioenfonds Vervoer



Werkgevers die onder meer dan 1 sector zijn aangesloten (zogenaamde ‘gemengde bedrijven’), kunnen ook in meer dan 1 sector werknemers in dienst hebben die deelnemer bij Pensioenfonds Vervoer zijn.

Bijvoorbeeld: bedrijven in het Personenvervoer die zowel aan taxi- als aan besloten busvervoer doen.

Werknemers die al vóór 1 januari 2027 deelnemer waren onder een bepaalde sector, gaan in de SPR ook pensioen opbouwen in de sector waaronder zij vóór 1 januari 2027 bij Pensioenfonds Vervoer bekend waren.



Pensioenfonds Vervoer adviseert werkgevers met bedrijfsactiviteiten onder meer dan 1 sector om per sector een verschillend LH-nummer te gebruiken. En vervolgens de werknemers onder het juiste LH-nummer te verlonen. Voor nieuwe werknemers is vanuit de LAK namelijk niet bekend onder welke sector pensioen moet worden opgebouwd. Bovendien is in de pensioenadministratie een (sector)aansluiting uniek gekoppeld aan een LH-nummer.

2.4 Bedrijfsactiviteiten onder andere verplichtstellingen

Voor werkgevers die bedrijfsactiviteiten uitvoeren onder een bij Pensioenfonds Vervoer aangesloten sector en onder een branche die onder de verplichtstelling van een ander pensioenfonds vallen, is het aan te bevelen om voor de onder de verplichtstelling van Pensioenfonds Vervoer vallende sector een separaat LH-nummer te gebruiken en bij Pensioenfonds Vervoer bekend te maken.

2.5 Vervoer als nevenactiviteit: het afdelingscriterium

In het online bedrijfsonderzoek wordt met de antwoorden op de vragen beoordeeld of een werkgever onder de verplichtstelling vallende werkzaamheden slechts als nevenactiviteit uitvoert. In een beperkt aantal situaties wordt een bedrijf dan bij Pensioenfonds Vervoer aangesloten onder het afdelingscriterium: alleen de werknemers die vervoeractiviteiten uitvoeren worden dan deelnemer aan het pensioenfonds.

De werkgever krijgt een kenmerk in de werkgeversadministratie, zodat duidelijk is dat de aangesloten werkgever werknemers in dienst heeft die niet onder de verplichtstelling van Pensioenfonds Vervoer vallen. De gegevens van de werknemers die geen deelnemer bij Pensioenfonds Vervoer zijn, worden na ontvangst dan zonder verdere bewerking weer direct verwijderd.

Er wordt contact opgenomen met de werkgever, zodat alleen voor de deelnemers van Pensioenfonds Vervoer de loon- en persoonsgegevens in de pensioenadministratie worden verwerkt.

2.6 Werknemers onder meer dan 1 sector



Werknemers die in hun arbeidsovereenkomst werkzaamheden zijn overeengekomen in meer dan 1 sector kunnen slechts onder 1 sector pensioenkapitaal opbouwen; in ieder geval zolang de verloning daarvan plaatsvindt onder één inkomstenverhouding (IKV).

Bijvoorbeeld: een werknemer die in een gemengd bedrijf zowel bus- als taxivervoer uitvoert.

Als wenselijk is dat per sector pensioenkapitaal wordt opgebouwd, dient de verloning ook in een IKV per sector plaats te vinden.

3 Inkomstenverhoudingen (IKV)

Pensioenfonds Vervoer administreert de opbouw van pensioenkapitaal voor de deelnemers aan de hand van inkomstenverhoudingen (IKV). In de meeste gevallen is een IKV gelijk aan een dienstbetrekking. De situaties waarin dat niet zo is, worden verderop beschreven.

3.1 LH-nummer, BSN en volgnummer IKV nodig voor verwerking

In de aangifte loonheffingen en in de polisadministratie van UWV kenmerkt een inkomstenverhouding zich door de combinatie van de volgende drie gegevens:

- het LH-nummer van de werkgever;
- het burgerservicenummer (BSN) van de werknemer of – als dat er (nog) niet is – het personeelsnummer;
- het (volg)nummer van de IKV.

Loongegevens van werknemers waarbij één van deze drie gegevens ontbreekt, kunnen niet verwerkt worden in de pensioenadministratie.

3.2 Gebruik van volgnummers IKV

In het Handboek Loonheffingen heeft de Belastingdienst opgesomd waarmee rekening moet worden gehouden bij het gebruik van volgnummers voor IKV's. Voor de pensioenadministratie zijn de volgende aandachtspunten van belang:

1. Is voor een IKV eenmaal een bepaald volgnummer gebruikt? Gebruik dat volgnummer dan in alle volgende loonaangiften voor die IKV. Dit geldt ook bij een wijziging in de periodiciteit van de verloning (van maand naar vierwekelijks of vice versa) en bij een overstap op een ander salaris- of loonaangiftepakket of ander administratiekantoor. In het oude salaris- of loonaangiftepakket moeten de IKV's ook geen einddatum krijgen.

Ook bij de omzetting van een tijdelijk of een oproepcontract in een nieuwe tijdelijke of vaste arbeidsovereenkomst, blijft het volgnummer van de IKV in gebruik.



Bij een nieuw volgnummer IKV wordt in de pensioenadministratie geen koppeling gelegd met voorgaande volgnummers. Dit heeft gevolgen voor de voortschrijdend cumulatieve berekening van de pensioengrondslag (zie hoofdstuk 10). Maar dit kan ook onbedoelde gevolgen hebben voor bijvoorbeeld de berekening van de hoogte van het partnerpensioen die gebaseerd is op de loongegevens in 1 IKV over een referteperiode van 12 maanden of 13 vierweekse perioden.

2. Gebruik onder hetzelfde LH-nummer beëindigde volgnummers voor IKV's niet opnieuw; ook niet bij een hernieuwde indiensttreding van dezelfde werknemer. Een loonaangifte onder een eerder gebruikt en beëindigd volgnummer IKV kan niet verwerkt worden in de pensioenadministratie.
3. In een loonaangifteperiode moeten combinaties van BSN en volgnummer IKV uniek zijn om deze te kunnen verwerken in de pensioenadministratie.

3.3 Begin van een IKV ↔ polis in de pensioenadministratie

Wanneer een (nieuwe) IKV begint:

- Bij aanvang van een arbeidsovereenkomst;
- Bij uitbreiding van de werkzaamheden of arbeidsvoorwaarden als deze wezenlijk verschillen van die van de bestaande arbeidsovereenkomst;
- Als een werknemer voortaan onder een ander LH-(sub)nummer wordt verloond;
- Als door fusie of bedrijfsovername het LH-nummer verandert;
- Als de verzekeringssituatie van de werknemer voor de werknemersverzekeringen verandert.

Bij de start van een nieuwe IKV start ook een nieuwe polis voor de deelnemer bij Pensioenfonds Vervoer, mits uiteraard aan de voorwaarden voor deelname wordt voldaan. Een deelnemer kan meer dan 1 (actieve) polis tegelijk hebben.



In de pensioenadministratie vinden pensioenberekeningen op basis van de voortschrijdend cumulatieve rekenmethode plaats per IKV. Als een bestaande arbeidsverhouding om wat voor reden dan ook wordt overgezet naar een andere IKV, begint de VCR-berekening (voortschrijdend cumulatief rekenen, zie hoofdstuk 10) op die IKV opnieuw.

3.4 Einde van een IKV ↔ polis in de pensioenadministratie

Wanneer een IKV eindigt:

- Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De laatste dag van de geldigheid van de arbeidsovereenkomst is dan de datum einde IKV;
- Als een werknemer voortaan onder een ander LH-(sub)nummer wordt verloond.



Voeg in gevallen waarin een IKV eindigt ook daadwerkelijk de Datum Einde IKV toe in het loonaangiftebericht. Zonder Datum Einde IKV lopen ook bij het ontbreken van volgende loonaangiftes de pensioenopbouw en de berekening van de hoogte van het partnerpensioen in de actieve polis voor de deelnemer door op basis van de laatst bekende loongegevens. Dit leidt dan later weer tot onnodige correcties als de einddatum van de IKV wel bekend is.

3.5 Correcties op begin- en einddatum IKV



Deze paragraaf wordt nog nader ingevuld na overleg met UWV.

3.6 Gebruik van BSN of personeelsnummer

Zonder BSN kunnen de loongegevens **niet** in de pensioenadministratie worden verwerkt. In situaties waarin (nog) geen BSN van een werknemer bekend is, ontvangt Pensioenfonds Vervoer de betreffende loongegevens echter wel van UWV. Deze loongegevens bewaart Pensioenfonds Vervoer in het ontvangstportaal in afwachting van een loonaangifte van dezelfde werknemer waarin wél een BSN is vermeld.

Het Handboek Loonheffingen schrijft voor dat de werkgever daarvoor (ten minste) nog eenmaal hetzelfde personeelsnummer samen met het BSN moet opgeven. Zodra het BSN bekend is en de werkwijze zoals beschreven in het Handboek Loonheffingen wordt toegepast, kan Pensioenfonds Vervoer ook de eerder ontvangen en bewaarde loongegevens over de periode dat het BSN nog niet bekend was, met terugwerkende kracht verwerken (inclusief het personeelsnummer).



In gevallen waarin bovenstaande werkwijze niet tot geautomatiseerde verwerking leidt, adviseert Pensioenfonds Vervoer om alle eerder gedane loonaangiften van de werknemer met het personeelsnummer opnieuw in te dienen met het BSN. Dan worden alle opnieuw ontvangen loonaangifteberichten automatisch verwerkt.

4 Wie is deelnemer?

Pensioenfonds Vervoer ontvangt van UWV loongegevens van zowel werknemers die deelnemen aan de pensioenregeling als van werknemers die niet deelnemen. Aan de hand van de verplichtstelling wordt bepaald wie wel en wie niet deelnemen:

- De gegevens van deelnemers worden in de pensioenadministratie van Pensioenfonds Vervoer opgenomen (actieve verwerking).
- De gegevens van niet-deelnemers worden tijdelijk buiten de pensioenadministratie bewaard om zo nog eventuele correcties vanuit de werkgever richting de Belastingdienst te kunnen verwerken (het betreffen namelijk bronbestanden). Deze gegevens worden gearhiveerd in een zeer beperkt toegankelijke en goed beveiligde omgeving. IKV's ouder dan een jaar worden permanent verwijderd.
- Als een loonaangiftebericht aan de voorwaarden in de volgende paragrafen voldoet, valt de werknemer onder de verplichtstelling van Pensioenfonds Vervoer.

4.1 Code soort inkomstenverhouding



Als deelnemer worden door Pensioenfonds Vervoer aangemerkt de werknemers met een IKV met Code soort IKV =

- 13: Loon of salaris directeurs van een nv of bv, wel verzekerd voor de werknemersverzekeringen.
- 15: Loon of salaris niet onder te brengen onder 11, 13 of 17.
- 31*: Werkgeversbetaling van een uitkering in het kader van de Ziektewet (ZW), vrijwillige verzekering Ziektewet en de Wet arbeid en zorg (WAZO**). Zie ook paragraaf 0.

* *In dit geval is er sprake van een IKV die geen arbeidsverhouding is. De Code aard arbeidsverhouding (zie paragraaf 4.2) is dan ook leeg.*

** *In dit document wordt (nog) niet geanticipeerd op de voorgestelde vervanging van de WAZO door de Verlofwet.*

4.1.1 Directeur-grotaandeelhouders (DGA's)

Directeur-grotaandeelhouders van een nv of bv, die niet verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen (Code soort IKV = 17) worden door Pensioenfonds Vervoer – ook al ontvangt het fonds de betreffende loonaangifteberichten – niet als deelnemer aangemerkt. De betreffende IKV's worden niet actief verwerkt en komen ook niet in de pensioenadministratie terecht.

4.2 Code aard arbeidsverhouding



Van de werknemers met een IKV met Code soort IKV = 13, 15 of 31 die door Pensioenfonds Vervoer als deelnemer worden aangemerkt, worden de IKV's met de onderstaande Code aard arbeidsverhouding meegenomen bij het berekenen van het pensioengevend loon:

- 01: Arbeidsovereenkomst (exclusief BBL)
- 11: Uitzendkracht
- 82: Payrolling
- 83: BBL

4.2.1 Uitzendkrachten en payroll-medewerkers

Onder in de verplichtstelling van Pensioenfonds Vervoer nader gespecificeerde voorwaarden kunnen ook werknemers die als chauffeur of kraanmachinist op basis van een uitzendovereenkomst werkzaam zijn in een onderneming in het Beroepsvervoer over de weg onder de verplichtstelling van Pensioenfonds Vervoer vallen.

4.2.2 Stagiairs

Stagiairs (Code aard arbeidsverhouding = 07) zijn juridisch geen werknemer en worden door Pensioenfonds Vervoer om die reden niet als deelnemer aangemerkt.

De ontvangen IKV's worden niet actief verwerkt en komen ook niet in de pensioenadministratie terecht.

4.2.3 BBL

Werknemers die een beroepspraktijkopleiding van de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) volgen (Code aard arbeidsverhouding = 83) zijn juridisch gezien werknemer en worden door Pensioenfonds Vervoer als deelnemer aangemerkt.

4.3 Begin- en eindleeftijd van de verplichte deelname

Op basis van de verplichtstelling geldt voor werknemers die voor hun 18^e al in dienst zijn, dat zij deelnemer worden per de eerste van de maand waarin zij 18 jaar worden.

Werknemers die bij indiensttreding al 18 jaar of ouder zijn, worden deelnemer op de dag van indiensttreding.

De verplichte deelname eindigt op de eerste dag van de maand waarin de werknemer de 68-jarige leeftijd bereikt of eerder als iemand stopt met werken.

IKV's van werknemers die niet binnen de leeftijdsgrenzen vallen, worden niet actief verwerkt en komen ook niet in de pensioenadministratie terecht.

5 Wat hoort tot pensioengevend loon?

5.1 Loon in Geld uit tegenwoordige dienstbetrekking



Het Loon in Geld uit tegenwoordige dienstbetrekking volgens kolom 3 van de Loonstaat vormt het pensioengevend loon volgens het pensioen- en het uitvoeringsreglement van Pensioenfonds Vervoer. Denk hierbij aan salaris, provisie, premies (toeslagen en dergelijke), uitbetaalde vakantiebijslag, gevarengeld, overwerkloon, tantièmes en gratificaties, maar ook (aanvullingen op) loon op grond van de doorbetalingsverplichting bij ziekte.

5.2 Loon in Geld na bereiken AOW-leeftijd

In tegenstelling tot het loon voor de werknemersverzekeringen volgens kolom 8 van de Loonstaat, die in bepaalde situaties leeg kan zijn, is bij een loonbetaling aan werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, kolom 3 van de Loonstaat ook gevuld. Voor deze werknemers is dus ook pensioenpremie verschuldigd tot het moment dat ze de reglementaire pensioenleeftijd bereiken (momenteel 68 jaar).

5.3 Vakantiebijslag

Met betrekking tot het fenomeen ‘vakantiebijslag’ bevat de aangifte loonheffingen twee rubrieken:

- Opgebouwd recht vakantiebijslag: dit is het bedrag dat de werknemer in elk aangiftetijdvak aan recht op vakantiebijslag opbouwt; ongeacht of daarvoor daadwerkelijk een reservering wordt getroffen of niet.
- Vakantiebijslag: dit is het bedrag dat de werknemer in het aangiftetijdvak daadwerkelijk aan vakantiebijslag heeft genoten. Vaak is dat 8% van het brutoloon.

Beide rubrieken zijn verplichte gegevens bij de loonaangifte.

5.4 Uitbetaalde vakantie-uren of -dagen



De uitbetaling van niet-opgenomen vakantie-uren of -dagen dienen op de gebruikelijke wijze opgenomen te worden in de salarisadministratie. Deze zijn onderdeel van het brutoloon en daarmee pensioengevend loon. Als deze uren/dagen wel opgenomen zouden zijn, wordt er immers ook loon voor betaald en pensioenpremie in rekening gebracht.

5.5 Aangekochte vakantie-uren of -dagen



Net als bij de werkwijze bij uitbetaalde vakantie-uren of -dagen, leidt het kopen van vakantie-uren of -dagen op het aankoopmoment tot een lager pensioengevend loon. Op het moment dat deze uren/dagen wel opgenomen worden, wordt er ook regulier loon over betaald en ook op de gebruikelijke manier pensioenpremie in rekening gebracht.

5.6 Arbeidsvoorwaardenbedrag

Vanwege diverse vormen van door de werknemer te besteden budgetten, zoals een individueel keuzebudget (IKB), persoonlijk keuzebudget (PKB), employee benefit of vergelijkbare benamingen zijn deze vanaf 2022 in de aangifte loonheffingen in de volgende rubrieken samengekomen:

- Opbouw arbeidsvoorwaardenbedrag;
- Opname arbeidsvoorwaardenbedrag.

Onder het begrip ‘Arbeidsvoorwaardenbedrag’ valt ook wat de Belastingdienst tot en met 2021 bedoelde met ‘Extra periode salaris’.

Beide rubrieken zijn verplichte gegevens bij de loonaangifte in die zin dat als er geen sprake is van een arbeidsvoorwaardenbedrag, dan is er geen sprake van opbouw en ook niet van opname. En dient in beide rubrieken € 0 ingevuld te worden.

Als de werknemer het arbeidsvoorwaardenbedrag direct opneemt in een of in elk aangiftetijdvak dan dient in de rubriek ‘Opbouw arbeidsvoorwaardenbedrag’ en in de rubriek ‘Opname arbeidsvoorwaardenbedrag’ het bedrag van de opbouw respectievelijk de opname ingevuld te worden, ondanks dat het bedrag van de opbouw dan gelijk is aan het bedrag van de opname.

5.7 Vakantiebijslag en arbeidsvoorwaardenbedrag in pensioengevend loon



Pensioenfonds Vervoer stelt voor alle deelnemers per loonaangifteperiode (maand of vier weken) het pensioengevend loon als volgt vast:

- +/+ Loon in Geld (*voor zover voldaan is aan de voorwaarden*)
- +/+ Opgebouwd recht vakantiebijslag
- +/+ Opbouw arbeidsvoorwaardenbedrag
- /- (Uitbetaalde) vakantiebijslag
- /- Opname arbeidsvoorwaardenbedrag

Daarmee beoogt Pensioenfonds Vervoer te bewerkstelligen dat het pensioengevend loon niet fluctueert als gevolg van het op enig moment in het jaar uitbetalen van voorzienbare eenmalige bedragen.

Let op: De rubriek Opname arbeidsvoorwaardenbedrag wordt alleen gevuld als het opgenomen bedrag in de salarisverwerking daadwerkelijk wordt uitbetaald en dan ook Loon in Geld is. Als het opgebouwde arbeidsvoorwaardenbedrag op een andere manier (bijv. via de werkkostenregeling) wordt aangewend, leidt dit **niet** tot een aftrekpost op het pensioengevend loon. De leverancier van de salarissoftware regelt dat op deze manier in.

5.8 Werkgeversbetalingen ZW- en WAZO-uitkeringen



Als een werkgever een ZW- of WAZO-uitkering van UWV voor een werknemer in een IKV uitbetaalt (een zogenaamde werkgeversbetaling), die naast de IKV voor het (aanvullende) reguliere loon bestaat, dan tellen deze uitkeringen ook mee voor de vaststelling van het pensioengevend loon.

Dit geldt voor de volgende Code Soort IKV:

- 31 Uitkering in het kader van de Ziektewet (ZW), vrijwillige verzekering Ziektewet en de Wet arbeid en zorg (WAZO)

5.9 Werkkostenregeling

Beloningsbestanddelen waarvoor gebruik wordt gemaakt van de vrije ruimte in de werkkostenregeling, vallen niet in het pensioengevend loon. Bijvoorbeeld een ter beschikking gestelde fiets van de zaak kan hieronder geboekt worden. De fiscale bijtelling van 7% van de waarde is dan niet van toepassing.

De ruimte in de werkkostenregeling kan ook aangevuld worden door af te zien van een arbeidsvoorwaardenbedrag in ruil voor een (voor de werknemer) belastingvrije vergoeding of verstrekking. Het maakt hierbij niet uit of voor het eindheffingsloon van de werkkostenregeling een gerichte vrijstelling geldt of niet.

6 Wat hoort **niet** tot het pensioengevend loon?

6.1 Transitievergoedingen

Als een werkgever een werknemer een ontslaguitkering (loon uit vroegere dienstbetrekking) of transitievergoeding betaalt, kan de uitbetaling daarvan plaatsvinden na uitbetaling van het laatste reguliere loon of tegelijk met het laatste reguliere loon (loon uit tegenwoordige dienstbetrekking). Om de transitievergoeding buiten het pensioengevend loon te houden dient hiervoor een nieuw (volg-)nummer IKV gebruikt te worden met Code soort IKV = 62 (Ontslagvergoeding / transitievergoeding).

6.2 Doorbetaalde arbeidsongeschiktheidsuitkeringen van UWV



Als een werkgever een arbeidsongeschiktheidsuitkering van UWV in een IKV uitbetaalt (een zogenaamde werkgeversbetaling), die naast de IKV voor het reguliere loon bestaat, dan tellen deze uitkeringen niet mee voor de vaststelling van het pensioengevend loon. Wordt er daarnaast nog regulier loon uitbetaald, omdat de werknemer ook nog werkt of omdat er nog een loondoorbetalingsverplichting bestaat, dan moet voor de arbeidsongeschiktheidsuitkering van UWV een aparte IKV met een nieuw (volg)nummer gebruikt worden.

Dit geldt (o.a.) voor de volgende Codes Soort IKV:

- 32 Uitkering in het kader van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) en particuliere verzekering ziekte, invaliditeit en ongeval
- 37 Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong)
- 39 Uitkering in het kader van de Regeling inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten (IVA)
- 40 Uitkering in het kader van de Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA)

6.3 Uitbetalingen als eigenrisicodrager WGA

Als een werkgever als eigenrisicodrager een uitkering in een aparte IKV uitbetaalt met Code soort IKV = 40, die naast de IKV voor het reguliere loon bestaat, dan tellen deze uitkeringen – net zoals doorbetaalde UWV-uitkeringen – niet mee voor de vaststelling van het pensioengevend loon.

6.4 Overlijdensuitkeringen en postuum loon

Onder de wettelijke overlijdensuitkering valt de verplichte uitkering aan nabestaanden, zoals een echtgenoot, geregistreerd partner of minderjarige kinderen van minimaal een maandloon met vakantiegeld. In de relevante cao's komen diverse bepalingen met

betrekking tot overlijdensuitkeringen aan nabestaanden van overleden werknemers voor.

Ook kan nog postuum loon verschuldigd zijn. Postuum loon is loon dat een werkgever rechtstreeks aan erfgenamen van een overleden werknemer uitbetaalt of nog op naam van de overleden werknemer uitbetaalt.



Over postuum loon en over een overlijdensuitkering is geen pensioenpremie verschuldigd aan het fonds. Van belang hiervoor is dat in het aangiftetijdvak waarin de werknemer overlijdt de Code Reden Einde Arbeidsverhouding = 33 (van rechtswege wegens overlijden)¹ wordt meegegeven in de loonaangifte. De premiebetalingsplicht eindigt op de laatste dag van het tijdvak voorafgaand aan het tijdvak waarin het overlijden van een werknemer plaatsvindt.

De definitieve verwerking van het overlijden van de deelnemer vindt in de pensioenadministratie plaats op basis van de Basisregistratie Personen.

Als de werkgever rechtstreeks aan de erfgenamen een deel van het loon betaalt, dan moet de werkgever die erfgenamen in de salarisadministratie opnemen en voor iedere erfgenaam apart een loonstaat maken. Het loon telt **niet** mee voor de berekening van de pensioenpremie op voorwaarde dat de erfgenamen in de loonaangifte **niet** Code Soort IKV = 15 en Code Aard Arbeidsverhouding = 01 meekrijgen, maar bijvoorbeeld Code Soort IKV = 63 (o.a. bedoeld voor betalingen op grond van een afspraak na einde dienstbetrekking).

6.5 Jubileumuitkeringen en -cadeaus

Een eenmalige uitkering die aan een werknemer wordt verstrekt omdat deze ten minste 25 of 40 jaar in dienst is, is op grond van de zogenaamde dienstitjd vrijstelling vrijgesteld voor de loonheffingen tot maximaal het loon over één maand. Een vrijgestelde uitkering wordt niet als Loon in Geld in kolom 3 van de loonstaat verwerkt, maar moet uiteraard wel in de loonadministratie worden vastgelegd. Een dergelijke uitkering behoort dan ook niet tot het pensioengevend loon.

Dienstitjd uitkeringen voor andere jubilea dan 25 of 40 jaar zijn nooit vrijgesteld.

Ook een cadeau voor een werknemer bij een jubileum is geen Loon in Geld maar Loon anders dan in Geld (kolom 4 van de Loonstaat) en telt dus niet mee bij de vaststelling van het pensioengevend loon.

¹ Tot en met 2025 bestond de code 31 (einde van rechtswege, om een andere reden, intreden ontbindende voorwaarde, pensionering, overlijden, e.d.)

7 Verloonde uren

De hoofdregel bij de Belastingdienst is dat elk uur waarvoor een werkgever loon betaalt een verloond uur is. ‘Verloond’ houdt in dat een werkgever het loon aan een werknemer heeft betaald of met een werknemer heeft verrekend.



Dat is ook het uitgangspunt voor Pensioenfonds Vervoer: ieder uur waarvoor een werkgever loon betaalt, is een uur dat in de pensioenberekeningen meetelt ter bepaling van de franchise. Wel zijn er enkele aandachtspunten waarvan het goed is dat werkgevers zich daarvan bewust zijn.

Naast de regels m.b.t. het aantal verloonde uren van de Belastingdienst bevatten de verschillende van toepassing zijnde cao's ook bepalingen m.b.t. verloonde uren die bedoeld of onbedoeld effect kunnen hebben op de berekening van de pensioengrondslag.

7.1 Franchise op uurbasis

Met het aantal verloonde uren uit de loonaangifteberichten berekent Pensioenfonds Vervoer voor iedere deelnemer de franchise. Dit is het deel van het loon waarover geen pensioen wordt opgebouwd.



Pensioenfonds Vervoer publiceert jaarlijks de franchise-bedragen die per verloond uur gaan gelden voor het komende kalenderjaar. Deze bedragen kunnen per sector verschillen.

Voor 2027 gelden de volgende franchisebedragen per verloond uur:

- Sector Goederenvervoer en Kraanverhuur	€ --.---,--
- Sector Besloten bus	€ --.---,--
- Sector Taxi	€ --.---,--
- HAP-bedrijven	€ --.---,--
- Sector Orsima	€ --.---,--
- Overige vrijwillige aansluitingen	€ --.---,--

Deze ‘uurfranchise’ wordt per periode vermenigvuldigd met het aantal verloonde uren om tot de totale franchise voor die periode te komen. Dit is niet gemaximeerd.

De wettelijke minimale AOW-franchise wordt ieder jaar rond 6 december door de Belastingdienst bekend gemaakt. De franchise wordt de komende jaren tijdelijk verhoogd door Pensioenfonds Vervoer om het effect van meer pensioengevend loon te dempen.

Zie hiervoor: www.pfvervoer.nl/brutoloon

7.2 Gemiddelde per tijdvak of werkelijk aantal uren

Als het loon per loontijdvak gebaseerd is op het gemiddelde aantal uren per loontijdvak (berekend vanuit het aantal verloonde uren op jaarbasis), dan is de hoofdregel van de Belastingdienst dat ook het aantal verloonde uren niet fluctueert.

Voorbeeld: Ondanks dat een werknemer in februari minder uren werkt dan in maart, krijgt hij toch voor elke maand hetzelfde loon. Er is dan sprake van een ‘gemiddeld maandloon’ en daarmee van een gemiddeld aantal verloonde uren. Dat gemiddelde aantal dient dan opgegeven te worden als het aantal verloonde uren.

7.3 Aantal verloonde uren voor oproepkrachten

Bij werknemers die per gewerkt uur verloond krijgen (zoals bij een 0-urencontract, een minimum urencontract, een flexibel contract zoals bij veel uitzendkrachten) dient per verloningstijdvak telkens het werkelijke aantal (gewerkte en) verloonde uren opgegeven te worden.

7.4 Meeruren, overwerkuren en minderuren

Meer- en overuren die worden betaald dienen te worden opgeteld bij het reguliere aantal verloonde uren. Niet-uitbetaalde minderuren komen daarop vanzelfsprekend in mindering.

Meeruren en overwerkuren die worden gecompenseerd in tijd leiden niet tot verloonde uren. Ook niet als voor de overwerkuren de opslag wel wordt uitbetaald.

Adv-uren leiden niet tot verloonde uren.

Voorbeeld: Een 40-urige werkweek, waarbij 4 uur adv wordt opgebouwd, wordt gezien als een contractduur van gemiddeld 36 uur per week.

Niet opgenomen vakantie-uren en adv-uren die worden uitbetaald gelden op het moment van uitbetaling als (extra) verloonde uren.

Verlof en werkonderbrekingen hebben geen effect op het aantal verloonde uren zolang de werkgever het overeengekomen loon volledig doorbetaalt.

7.5 Afronding aantal verloonde uren

De Belastingdienst schrijft voor dat het aantal verloonde uren per aangiftetijdvak rekenkundig afgerond moet worden op hele uren. Dus 0,5 en hoger naar boven. Onder de 0,5 naar beneden. Dit kan ertoe leiden dat voor werknemers die fulltime werken (2.080 uur per jaar) ‘slechts’ een franchise van $12 \times 173 = 2.076$ uur wordt berekend.

7.6 Aantal verloonde uren bij stukloon

Als de beloning geheel afhankelijk is van het aantal geleverde producten of diensten (stukloon of enige variant daarvan) en niet van de hoeveelheid gewerkte tijd, schrijft de Belastingdienst voor om 0 uren in te vullen in de loonaangifte.

Als echter het aantal uren waarover dat loon is genoten wel bekend is bij de werkgever, dient het bekende aantal uren ingevuld te worden. Dan kan Pensioenfonds Vervoer ook de van toepassing zijnde franchise berekenen.

Voorbeeld: Die uren kunnen bijvoorbeeld blijken uit de tijd waarin de werknemer gebruik heeft gemaakt van de productiemiddelen van het bedrijf, of de tijd dat de werknemer op de vestiging van het bedrijf of bij een klant heeft deelgenomen aan het arbeidsproces.

7.7 Negatief aantal verloonde uren

Het aantal verloonde uren kan in een tijdvak negatief zijn, als er tijdvakloon moet worden terugbetaald, zoals loon met betrekking tot ten onrechte uitbetaalde uren.

Loonaangiften waarin dit het geval is, worden net als de reguliere aangifteberichten betrokken in de pensioenberekening. Zie ook paragraaf 11.3.

Als het om terugbetaling gaat van bijzonder loon, zoals vakantiebijslag of een eindejaarsuitkering, dan heeft dat geen effect op het aantal verloonde uren.

7.8 Stand-by uren versus vergoedingen voor beschikbaarheidsdiensten



Als een werkgever aan een werknemer een vergoeding **per uur** geeft voor consignatie-, beschikbaarheids-, verblijfs- of reis- en dergelijke uren, dan is elk uur waarvoor de vergoeding geldt voor de Belastingdienst een verloond uur. Dit geldt ook als de werkgever voor deze uren niet het normale uurloon vergoedt.

Vergoedingen op uurbasis voor consignatiediensten komen voor in het beroepsgoederenvervoer en bij Orsima.

Dagvergoedingen voor bijvoorbeeld ‘overstaan’ worden niet meegenomen als verloonde uren. Ook als voor een beschikbaarheidsdienst, ongeacht het aantal uren dat die dienst duurt, een vast bedrag wordt vergoed, dienen de uren **niet** meegeteld te worden in het aantal verloonde uren.

7.9 Verloonde uren bij betaalde vormen van verlof

Bij betaalde vormen van verlof geldt de hoofdregel van de Belastingdienst: ieder uur waarvoor een werkgever loon betaalt is een verloond uur.

7.10 Verloonde uren bij opnemen verlof

In de meeste cao's wordt het reguliere loon doorbetaald als er verlof wordt opgenomen. In de cao voor het beroepsgoederenvervoer is verder gespecificeerd hoe dit berekend wordt.



Als een werknemer in de sector Beroepsgoederenvervoer verlof neemt dan krijgt de werknemer voor ieder verlofuur het functieloon uitbetaald, vermeerderd met de persoonlijke toeslag, de ploegentoeslag en het normale bedrag dat in het voorafgaande kalenderjaar is ontvangen aan vergoedingen voor overuren, zaterdag- en zondaguren voor zover deze de individueel overeengekomen arbeidstijd per week overschrijden. Dit staat in artikel 67a lid 10 van de cao Beroepsgoederenvervoer 2026.

Het gemiddelde aantal overuren van het voorafgaande jaar dat wordt beloond dient eveneens als verloonde uren doorgegeven te worden.

7.11 Verloonde uren bij kopen of verkopen vakantie-uren

Verloonde uren zijn de uren waarover loon is betaald:

- Als een werknemer verlofuren verkoopt en deze uren dus laat uitbetalen, dan gaat het aantal verloonde uren omhoog.
- Als een werknemer verlofuren koopt door het inleveren van loon of reservering van vakantiegeld, dan vermindert het aantal verloonde uren. Bij het kopen van verlof moet in het tijdvak waarin het verlof wordt gekocht bij de code incidentele inkomstenvermindering een 'O' ingevuld te worden.

Dit laatste is ook het geval als bij het einde van de dienstbetrekking blijkt dat de werknemer te veel verlofuren heeft opgenomen, terwijl de werkgever over die uren wel loon heeft betaald. Als de te veel opgenomen uren verrekend worden met het laatste loon dat de werknemer nog krijgt, is de situatie gelijk te stellen aan het kopen van verlofuren. In dat geval moeten de verloonde uren voor het loon dat verrekend wordt, verminderd worden met de te veel opgenomen uren.

7.12 Verloonde uren bij onbetaald verlof

Bij onbetaald verlof, zoals ouderschapsverlof of zorgverlof, staat de Belastingdienst twee manieren toe waarop het verlof verwerkt mag worden in de loonaangifte.

Stel: er is een contractduur van 40 uur per week, maar tijdelijk is er voor 80% sprake van onbetaald verlof:

1. De 32 verlofuren worden niet betaald. In deze situatie geldt de hoofdregel dat de 8 uur die wel betaald worden de verloonde uren zijn.

2. Alle uren worden nog steeds betaald, maar voor 20% van het oorspronkelijke uurloon. De hoofdregel is dat er voor alle 40 uur wordt betaald, waarmee dat in principe verloonde uren zijn. Echter in afwijking hiervan moet bij onbetaald verlof het aantal verloonde uren aangepast worden met de zogenoemde betaalfactor. De betaalfactor is 20%, het aantal verloonde uren is dan 20% van 40, dus (ook) 8 uur.

7.13 Verloonde uren bij ziekte

Bij loondoorbetaling bij ziekte moet de werkgever de gebruikelijke verloonde uren invullen. Met de gebruikelijke verloonde uren bedoelt de Belastingdienst de uren die de werknemer zou hebben gewerkt als de werknemer niet ziek was geworden.

In een cao kan opgenomen zijn dat werkgevers niet verplicht zijn om loon te betalen over bijvoorbeeld de 1^e 2 dagen dat de werknemer ziek is. Dat zijn zogenaamde ‘wachtdagen’. Bij wachtdagen moet de werkgever echter, om het arbeidsverleden correct te kunnen vaststellen, ook de gebruikelijke verloonde uren invullen. Bij de code incidentele inkomstenvermindering dient dan een ‘Z’ ingevuld te worden.

Wordt er meer uitgekeerd, bijvoorbeeld voor overwerk dan dient ook het aantal verloonde uren opgehoogd te worden.

Bijvoorbeeld: Een werknemer ontvangt tijdens ziektedagen zijn normale loon vermeerderd met een ophoging van gemiddeld 22,75% aan overuren en toeslagen/vergoedingen. Passend is dan om niet 8 uur per ziektedag maar $8 \times 122,75\% = 9$ (rekenkundig afgeronde) verloonde uren per ziektedag op te geven in de loonaangifte.

8 Incidentele inkomstenverminderingen



Incidentele inkomstenverminderingen vanwege bijvoorbeeld onbetaald verlof of ziekte werken door in de hoogte van de pensioenpremie: een lager loon heeft een lagere pensioenpremie tot gevolg.

Ook als een werknemer tijdelijk geen of minder loon krijgt vanwege een door de werkgever opgelegde sanctie (bijvoorbeeld als een rijbewijs van een chauffeur is ingevorderd), wordt de pensioenpremie over de sanctieperiode naar verhouding lager.

Voor de hoogte van het partnerpensioen rekent Pensioenfonds Vervoer echter wel met het laatste volledige loon. Hiermee wordt geborgd dat het partnerpensioen niet minder wordt in het geval de werknemer onverhoopt komt te overlijden.

8.1 Onbetaald verlof

Voor de hoogte van het partner- en wezenpensioen wordt bij onbetaald verlof teruggekeken naar de periode voordat de situatie ontstond. Als een loonaangifteperiode het gegeven Code Incidentele Inkomstenvermindering de waarde:

- 'K' (aanvullend geboorteverlof of betaald ouderschapsverlof waar een uitkering op grond van de Wet Arbeid en Zorg (WAZO) tegenover staat);
- of 'O' (onbetaald verlof);

bevat, wordt voor het bepalen van de grondslag voor het partnerpensioen – in de IKV waarin deze code is aangetroffen – gekeken naar de periode voordat de Code Incidentele Inkomstenvermindering gelijk was aan 'K' of 'O'.

8.2 Ziekte



In tegenstelling tot de situatie die gold tot en met 2026, waarin bij ziekte een werkgever niet het (normale) loon betaalde maar toch het volledige normale loon via het werkgeversportaal werd doorgegeven aan Pensioenfonds Vervoer, geldt met ingang van 1 januari 2027 dat een verlaging van het loon bij ziekte ook leidt tot een lagere pensioengrondslag.

Op de hoogte van de dekking van het partnerpensioen is een incidentele inkomstenvermindering wegens ziekte niet van invloed op voorwaarde dat deze als Code Incidentele Inkomstenvermindering met de waarde 'Z' wordt aangetroffen in de IKV.

Ook een werkgeversbetaling van een uitkering in het kader van de Ziektewet (ZW) hoort tot het pensioengevend loon.

8.3 Staking

De Code Incidentele Inkomstenvermindering met de waarde 'S' speelt in geval van loonsverlaging vanwege een staking bij de berekening van de hoogte van de pensioenpremie géén rol. De premie is alleen verschuldigd over het verlaagde loon; vergelijkbaar met een situatie van onbetaald verlof.

Als werknemers gaan staken, is de hoofdregel 'geen arbeid, geen loon' van toepassing. De werkgever is dus niet verplicht het loon over de gestaakte tijd te betalen.

Wanneer de staking is georganiseerd, krijgen de stakende werknemers die aangesloten zijn bij de organiserende vakbond, veelal een vergoeding uit de stakingskas. Een vergoeding uit de stakingskas is geen loon en er wordt dan ook geen pensioenpremie over berekend.

Niet altijd zullen alle werknemers hun werk neer willen leggen. Gaat het om een georganiseerde staking met als doel een loonsverhoging of verbetering van andere arbeidsvoorwaarden, dan hebben alle werknemers daar ook belang bij en daarom dan ook geen recht op loon.

Is er echter sprake van een wilde staking van korte duur en kan een werknemer als buitenstaander worden beschouwd, dan behoudt deze werknemer zijn recht op loon en op pensioenpremie.

8.4 Generatiepact/ generatieregeling

De bepaling dat het 'normale loon' wordt gehanteerd bij het berekenen van de pensioengrondslag als een werknemer gebruik maakt van een regeling Generatiepact voor oudere werknemers om met behoud van volledige pensioenopbouw minder te gaan werken met inlevering van een deel van het loon, gaat er met ingang van 1 januari 2027 anders uitzien.

Generatieregelingen die een bepaald percentage arbeidstijd koppelt aan een percentage loon en een percentage pensioenopbouw (bijvoorbeeld 80% werken, 90% loon en 100% pensioenopbouw) zijn voor Pensioenfonds Vervoer niet langer uitvoerbaar.

In plaats daarvan wordt de pensioenpremie bij de bestaande generatieregelingen als volgt berekend:

- Het percentage arbeidstijd is in het voorbeeld 80%;
- Het Handboek Loonheffingen van de Belastingdienst schrijft echter voor dat het aantal verloonde uren 90% is. Hiervoor wordt immers het loon betaald;
- Het Loon in Geld is in het voorbeeld 90% van wat het eerst was;

- De pensioenpremie wordt vervolgens, net als in andere situaties, berekend met het (90%) loon en (90%) uren. Hiermee komt de pensioenopbouw ook op 90% in het voorbeeld.

Zie hiervoor het rekenmodel op www.tkp-swo.nl. In feite is het daarmee een 80-90-90 regeling.



Voor werknemers die op 1 januari 2027 al gebruik maakten van een generatie-regeling, wordt de bestaande regeling (80-90-100) voortgezet tot aan de pensioeningangsdatum van de betreffende werknemer.

8.5 Reservistenregelingen

Werknemers kunnen tijdens een periode dat zij als reservist werkzaam een dienstbetrekking hebben bij Defensie. In die periode worden zij niet betaald door de bij Pensioenfonds Vervoer aangesloten werkgever. In principe wordt dan over dat inkomen door Defensie pensioenpremie ingehouden en afgedragen; niet aan Pensioenfonds Vervoer maar aan ABP.

De medewerker krijgt bij de werkgever een vorm van onbetaald verlof, waarmee het Loon in Geld verlaagd wordt. Doordat er sprake is van onbetaald verlof moeten ook de verloonde uren worden verlaagd.

9 Arbeidsongeschiktheid

Bij arbeidsongeschiktheid kunnen zich verschillende situaties met betrekking tot een WIA-uitkering² voordoen. Dit document gaat niet in op de verschillende situaties met betrekking tot premievrije voortzetting. Dit is ook niet relevant voor de salaris-administratie. De focus ligt op de verschillende situaties die zich in de loonaangifte kunnen voordoen en hoe deze doorwerken in de pensioenadministratie.

Het pensioenfonds wordt middels de SUAG-koppeling (Status Uitkering Arbeids-
geschiktheid) door UWV geïnformeerd over de actuele situatie van arbeidsongeschikte werknemers c.q. deelnemers.

9.1 Arbeidsongeschikte werknemer uit dienst

Een arbeidsongeschikte ex-werknemer is door de werkgever uit dienst gemeld. De voortzetting van de pensioenopbouw vindt plaats op basis van het loon dat gold voor de pensioenopbouw op de dag vóór de eerste ziektemelding. Eventuele cao-verhogingen in de periode tussen de eerste ziektedag en de ingang van de WIA-uitkering past Pensioen-fonds Vervoer toe bij het vaststellen van de pensioengrondslag. Hiervoor hoeft niets meer in de salarisadministratie verwerkt te worden. De werknemer is immers uit dienst.

9.2 (Gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer in dienst

Een (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer kan ondanks diens arbeids-ongeschiktheid nog werkzaam zijn bij dezelfde of bij een andere werkgever.

De werknemer is dan nog in dienst en de werknemer ontvangt naast de WAO-, WIA- of Wajong-uitkering nog ander loon zoals regulier loon of een aanvulling op een uitkering.

9.2.1 UWV betaalt WIA- of Wajong-uitkering rechtstreeks aan werknemer

Voor het deel dat de werknemer door UWV arbeidsongeschikt is verklaard, kan de werknemer een WIA-uitkering van UWV ontvangen. Als deze rechtstreeks aan de werknemer wordt uitbetaald, is dat voor Pensioenfonds Vervoer niet zichtbaar. Alleen het loon dat de werkgever betaalt voor het deel dat deze werknemer nog in actieve dienstbetrekking is, telt dan mee voor de pensioenopbouw over dat deel.

² De volgende situaties bepalen welk type uitkering de arbeidsongeschikte werknemer krijgt:

- De werknemer krijgt een WGA-uitkering (Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeids-geschikten) als deze minstens 35%, maar minder dan 80% arbeidsongeschikt is of als deze minstens 80% arbeidsongeschikt is maar er een redelijke kans op herstel is. De werknemer is dan dus tijdelijk arbeidsongeschikt.
- De werknemer krijgt een IVA-uitkering (Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten) als deze minstens 80% arbeidsongeschikt is en er is weinig of geen kans op herstel.

9.2.2 UWV betaalt WIA- of Wajong-uitkering aan de werkgever

Als de werknemer en de werkgever hier geen bezwaar tegen hebben, dan betaalt UWV de WIA-uitkering aan de werkgever. De samenloop van die uitkering met het reguliere loon dat de werkgever betaalt voor het deel dat de werknemer nog in actieve dienstbetrekking is, kan op twee manieren verwerkt worden in de loonaangifte:

- A. Met 2 IKV's: 1 IKV waarin namens UWV de Wajong- of WIA-uitkering met Code soort IKV = 37 (Wajong), 39 (IVA) of 40 (WGA) wordt verloond. En daarnaast 1 IKV met Code soort IKV = 15 waarin het reguliere loon uit de dienstbetrekking wordt geadministreerd.
- B. Met 1 IKV: onder de huidige regels m.b.t. inkomstenverhoudingen mag deze situatie ook verwerkt worden in dezelfde IKV als die van het loon uit de dienstbetrekking. Echter, als zowel loon als de doorbetaling van een UWV-uitkering in dezelfde IKV worden verwerkt, is voor Pensioenfonds Vervoer het onderscheid niet meer te maken tussen het loon dat wel of niet onder het pensioengevend loon valt. Het gevolg daarvan is dat ook over de doorbetaalde UWV-uitkering – ten onrechte – pensioenpremie wordt berekend.



Pensioenfonds Vervoer adviseert om in deze situaties altijd methode A te hanteren: 2 separate IKV's, zodat de werkgeversbetaling van de WIA-uitkering niet ten onrechte in het pensioengevend loon wordt betrokken. De WIA-uitkering heeft immers betrekking op het loon waarover Pensioenfonds Vervoer vanwege de arbeidsongeschiktheid al vrijstelling van premiebetaling heeft verleend.

9.2.3 Wijzigingsbesluit vereenvoudiging Besluit IKV

Besluit van 5 december 2025, houdende (o.a.) vereenvoudiging van de uitvoering van de inkomstenverhouding bij betalingen van uitkeringen op grond van de Ziektewet en de Wet arbeid en zorg via de werkgever.

Op 19 december 2024 is met de Tweede Kamer gedeeld dat de vereenvoudiging van het Besluit IKV niet vóór 2028 in werking zal treden.

Omdat het doorbetalen van een uitkering een andere rechtsbetrekking is dan de dienstbetrekking, volgt uit het huidige Besluit IKV dat de werkgever de werkgeversbetaling moet aangeven in een afzonderlijke IKV, in plaats van in dezelfde IKV als het loon.

Deze werkwijze blijkt ingewikkeld voor werkgevers, in het bijzonder bij werkgeversbetalingen van ZW- en WAZO-uitkeringen. Bij deze uitkeringen betalen werkgevers meestal het loon door en verwerken werkgevers de uitkering alleen in de financiële administratie.

Deze werkwijze is strikt genomen niet juist, omdat dan de gehele betaling aan de werknemer als loon wordt aangemerkt, terwijl deze betaling feitelijk geheel of gedeeltelijk uit een uitkering bestaat. Het correct verwerken van loon en uitkering in afzonderlijke IKV's gaat echter gepaard met veel complexiteit, en veroorzaakt onnodig veel regeldruk voor werkgevers.

Om deze reden is een wijzigingsbesluit in consultatie gebracht waarin de IKV-regels op dit punt worden aangepast. Kern van de wijziging is dat werkgevers de werkgevers-betalingen van uitkeringen vanwege de **ZW** en **WAZO** in dezelfde IKV moeten opgeven als het loon. Daarmee wordt aangesloten bij de huidige praktijk, en wordt de regeldruk voor werkgevers niet vergroot.



Het bestaande Besluit IKV schrijft voor dat de werkgever een **werkgevers-betaling van een WGA- of IVA-uitkering** in een afzonderlijke IKV moet aangeven. Daarnaast moet de werkgever een IKV blijven aangeven voor de dienstbetrekking met de aanvulling op de WIA-uitkering. Hier wijzigt het wijzigingsbesluit dat per 2028 in werking treedt niets in.

9.3 Eigenrisicodrager WGA

Als de eigenrisicodrager zelf de WGA- en/of ZW-uitkering betaalt, is dit een betaling van een uitkering op grond van de werknemersverzekeringen aan de uitkeringsgerechtigde. De werkgever die eigenrisicodrager is treedt voor de uitbetaling van de uitkering in de plaats van UWV. Het WGA-risico kan ook ondergebracht worden bij een verzekeraar.

Alle regels voor het berekenen, inhouden en afdragen van de loonbelasting/premie volksverzekeringen, het berekenen en afdragen van de premies voor de werknemersverzekeringen en de werkgeversheffing ZVW en het doen van aangifte loonheffingen, zoals die voor uitkeringen in een werkgeversbetaling gelden, gelden ook voor eigenrisicodragerbetalingen.

In het pensioenreglement van Pensioenfonds Vervoer staat dat de deelnemer recht heeft op premievrije opbouw als deze arbeidsongeschikt wordt verklaard. M.a.w. het maakt daarbij niet uit of de vastgestelde arbeidsongeschiktheid leidt tot een WGA-uitkering van UWV of tot een uitkering van de werkgever zelf of van een particuliere verzekeraar.

Ook bij eigenrisicodragers is het UWV die bepaalt of een werknemer een WGA-uitkering krijgt. En welk soort uitkering dat is, hoe hoog die moet zijn en hoelang die moet duren. Dat hoeft een eigenrisicodrager niet zelf te doen. Als een ex-werknemer recht krijgt op een WGA-uitkering, dan ontvangt de eigen risicodragende werkgever bericht van UWV. Het pensioenfonds ontvangt hierover bericht via de SUAG-koppeling met UWV.



De pensioenpremie dient alleen te worden berekend over het daadwerkelijke loon. Pensioenfonds Vervoer adviseert om bij (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemers die nog in dienst zijn gescheiden IKV's te gebruiken: 1 IKV waarin de WGA-uitkering met Code soort IKV = 40 (WGA) wordt verloond. En daarnaast 1 IKV met Code soort IKV = 15 waarin het reguliere loon uit de dienstbetrekking wordt verloond.

9.4 Pensioengevend loon tijdens vervroegde IVA

De wachttijd in de WIA is normaal gesproken 104 weken, waardoor een werknemer pas na deze periode een WIA-uitkering kan aanvragen waarbij geldt dat de werkgever gedurende de wachttijd het loon van een zieke werknemer moet doorbetalen.

Echter, in uitzonderlijke gevallen kan er sprake zijn van een 'verkorte wachttijd' voor een IVA-uitkering. Een verkorte wachttijd wordt toegekend wanneer volgens UWV al vóór het einde van de reguliere wachttijd vaststaat dat de werknemer volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is. De werkgever heeft dan ook geen verplichting tot re-integratie.

In de periode vanaf de ingang van de vervroegde IVA-uitkering tot het moment dat de eerste ziektedag van de werknemer 104 weken geleden is, blijft de plicht om het loon door te betalen van toepassing, maar komt de vervroegde IVA-uitkering in mindering op deze loondoorbetalingsverplichting.



De werkgever moet in deze situatie de uitkering aanvullen tot in ieder geval het in het Burgerlijk Wetboek genoemde percentage³ van het loon. De werknemer blijft in dienst en de werkgever betaalt het loon 2 jaar door, maar mag het bedrag van de IVA-uitkering daarvan aftrekken. De werkgever vult dan in een separate IKV met Code Soort IKV = 15 of 17 gedurende 104 weken de vervroegde IVA-uitkering aan tot 70% van het loon/ maximum premieloon van de werknemer. Over het loon dat – onder aftrek van de werkgeversbetaling van de IVA-uitkering – wordt doorbetaald, blijft tot het einde van de reguliere wachttijd van 104 weken pensioenpremie verschuldigd.

Het pensioengevend loon dat bij ingang van de vervroegde IVA-uitkering voor vrijstelling van premiebetaling in aanmerking komt wordt volgens het pensioenreglement van Pensioenfonds Vervoer gebaseerd op het pensioengevend loon zoals dat berekend is op de laatste dag vóór de ziekmelding. Hierover geldt de reguliere 60% vrijstelling van premiebetaling.

³ Bij cao of in een individuele arbeidsovereenkomst kan in het voordeel van de werknemer van het Burgerlijk Wetboek worden afgeweken.

De IKV waarin de verloning van de werkgeversbetaling van de IVA-uitkering met Code Soort IKV = 39 (Uitkering in het kader van de Regeling inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten) plaatsvindt, blijft bij de vaststelling van het pensioengevend loon buiten beschouwing.

10 Loontijdvakken en voortschrijdend cumulatief rekenen (VCR)

De methode van voortschrijdend cumulatief rekenen (VCR) is bekend van de Belastingdienst voor het berekenen van de premies werknemersverzekeringen. Binnen deze systematiek is voor de werknemersverzekeringen niet het maximum premieloon per maand (of per periode van 4 weken) leidend, maar het cumulatieve maximum premieloon tot en met de betreffende maand/vierweekse periode.

Als bijvoorbeeld het loon van een werknemer over de maand januari € 700 lager is dan het maximum premieloon per maand, blijft er ‘ruimte’ over in de daaropvolgende maanden. Het loon van januari en februari overschrijden dan samen minder snel het cumulatieve maximum premieloon tot en met februari. Hierdoor is het mogelijk dat de werknemer in februari bijvoorbeeld € 500 meer verdient dan het maximum premieloon per maand, terwijl toch over het volledige loon premie wordt geheven. Cumulatief verdient de werknemer over januari en februari immers niet meer dan 2 keer het maximum premieloon per maand.



In de berekeningsmethodiek van Pensioenfonds Vervoer is opgenomen dat de cumulatieve waarden (over een kalenderjaar) van het pensioengevend loon en de uren die meetellen in de pensioenberekening uiteindelijk niet lager dan 0 kunnen zijn. Deze situatie kan zich voordoen als na beëindiging van een dienstverband in januari een negatieve loonverrekening in bijvoorbeeld de maand februari groter is dan het loon over januari.

10.1 Vierweekse versus maandelijkse verloning

Zowel vierweekse als maandelijkse verloning kan Pensioenfonds Vervoer verwerken met de gegevens vanuit de Loonaangifteketen. Voor werkgevers die per vier weken verlonen leidt dit tot een premienota per vierweekse periode. Voor werkgevers die per maand verlonen tot een premienota per maand.

Wijziging van verloningsperiode (van maand naar vierweeks of vice versa) staat de Belastingdienst vanwege de VCR-systematiek uitsluitend op 1 januari toe. Het enkel wijzigen van de periodiciteit van de verloning is geen reden voor het afsluiten van bestaande en het openen van nieuwe IKV's.

10.2 Werknemers met een oproepovereenkomst

In grote lijnen zijn er 3 soorten oproepovereenkomsten:

- de overeenkomst met werkgarantie en verschijningsplicht;
- de overeenkomst zonder werk- of loonbetalingsgarantie, maar met verschijningsplicht (een nul-urencontract);

- de overeenkomst zonder garantie en zonder verschijningsplicht.

10.2.1 De overeenkomst **met** werkgarantie en verschijningsplicht

In deze overeenkomst garandeert de werkgever aan de werknemer een minimumaantal uren werk per week. De werkgever moet bij het uitblijven van werkaanbod over dat minimumaantal uren loon betalen. Daar staat tegenover dat de werknemer moet komen werken als de werkgever hem oproept. Dit is de zogenoemde verschijningsplicht. De arbeidsovereenkomst is feitelijk een doorlopende dienstbetrekking.

10.2.2 **Zonder** werk- of loonbetalingsgarantie, **met** verschijningsplicht (nul-urencontract)

In deze overeenkomst is er geen werk- of loonbetalingsgarantie, maar heeft de werknemer wel verschijningsplicht. Dit wordt ook wel een 'nul-urencontract' genoemd.

Het gaat hier om een overeenkomst met uitgestelde prestatieplicht. Er is sprake van een doorlopende dienstbetrekking, waarbij de werknemer niet regelmatig – zoals elke week of maand – hoeft te werken.

10.2.3 De overeenkomst **zonder** garantie en **zonder** verschijningsplicht

In deze overeenkomst is er geen werk- of loonbetalingsgarantie en is er ook geen verschijningsplicht. Bij deze overeenkomst is er dus een zekere vrijblijvendheid tussen de werkgever en de oproepkracht. Er is geen sprake van een doorlopende dienstbetrekking. Bij een oproep is er telkens sprake van een nieuwe dienstbetrekking die na afloop van de oproep ook weer eindigt.

10.3 Pensioenpremie voor oproepkrachten **met** verschijningsplicht



Een oproepkracht met verschijningsplicht (dus ook een oproepkracht met een nul-urencontract) heeft een doorlopende dienstbetrekking. Dat betekent dat deze oproepkrachten in alle loonaangiften moeten worden opgenomen, ook over aangiftetijdvakken waarin de werknemer niet heeft gewerkt.

De werkgever dient steeds hetzelfde IKV-nummer te gebruiken.

In perioden waarin geen loon uitbetaald wordt en dus geen loonbelasting wordt afgedragen, dient voor deze werknemers een zogenaamde nul-aangifte gedaan te worden. Dit uiteraard ook zonder pensioenpremie.

Zonder nul-aangifte en zonder Datum Einde IKV loopt bij het ontbreken van gegevens in de daaropvolgende loonaangiften de berekening van de pensioenpremie voor deze werknemer door op basis van de laatst bekende loongegevens.

10.4 Pensioenpremie voor oproepkrachten **zonder** verschijningsplicht



Voor een oproepkracht zonder verschijningsplicht begint bij elke oproep een nieuwe dienstbetrekking, die eindigt na afloop van de oproep. Dat betekent dat er telkens sprake is van een nieuwe IKV, die na afloop van de oproep eindigt.

De Datum Einde IKV dient dan ook ingevuld te worden. Zonder Datum Einde IKV loopt bij het ontbreken van gegevens in de daaropvolgende loonaangiften de berekening van de pensioenpremie voor deze werknemer door op basis van de laatst bekende loongegevens.

In de loonaangiften is er dus voor elke oproep sprake van een nieuwe IKV, waarvoor een nieuw IKV-nummer gebruikt dient te worden. Deze oproepkrachten dienen alleen opgenomen te worden in de loonaangiften over de aangiftetijdvakken waarin daadwerkelijk gewerkt is.

11 Loon na einde dienstverband

Het komt regelmatig voor dat een werkgever nog een nabetaling doet aan een inmiddels uit dienst getreden werknemer. Als dit gebeurt volgens de zogenaamde ‘loon-over’ systematiek, leidt de nabetaling tot een herziening van de loonaangifte over de periode waar die nabetaling betrekking op heeft.

Als dit gebeurt volgens de zogenaamde ‘loon-in’ systematiek, dan dient de nabetaling in de loonaangifte verwerkt te worden in het aangiftetijdvak waarin de nabetaling wordt gedaan. Meestal is dat het eerstvolgende tijdvak na einde van de IKV, maar er kunnen ook een of meer tijdvakken tussen zitten. Voor de verwerking in de pensioen-administratie maakt dat geen verschil.

Bij het doen van een nabetaling volgens de ‘loon-in’ systematiek dient daarbij hetzelfde IKV-nummer en dezelfde begin- en einddatum gebruikt te worden die in de eerdere aangifte gebruikt is.

11.1 Uitgangspunten premie

De premie over de nabetaling wordt vastgesteld in de periode waarin de nabetaling plaatsvindt en wordt opgeteld bij (dan wel verrekend met) de factuur die aan de werkgever over de periode waarin de einddatum IKV lag, is opgelegd.

Een betaling na het einde van een dienstverband leidt niet tot een wijziging van de pensioengrondslag die wordt gebruikt voor de berekening van de partner- en wezen-risicodekking.

De pensioenregeling die van toepassing is op de laatste dag van het dienstverband bepaalt de referentiewaarden die worden gebruikt in de premieberekeningen.

11.2 Met of zonder verloonde uren



Wanneer looncomponenten zonder uren worden verloond, wordt voor de franchise gekeken naar de periode tot en met het einde van het dienstverband. Dit betekent dat in loonperioden waarin wel loon maar geen uren worden verloond, geen franchise wordt berekend. Als er wel verloonde uren worden meegegeven bij het loon na einde van het dienstverband, wordt daarover ook de franchise per uur berekend.

11.3 Negatief loon na einde dienstverband



Er zijn situaties waarin na afloop van een dienstverband nog een terugbetaling door de werknemer gedaan dient te worden. De werknemer ontvangt dan een negatieve loonstrook.

Bijvoorbeeld voor het terugbetalen van de kosten voor een opleiding die niet als verplicht te boek staat in de cao. Of bij te veel opgenomen vakantie-uren.

Wanneer als gevolg daarvan het loon na einde van een dienstverband negatief is, dan leidt dit ook tot een negatieve pensioenpremie op de (negatieve) loonstrook.

In een specifiek geval kan het zijn dat in bijvoorbeeld februari over een in januari beëindigd dienstverband het cumulatieve brutoloon in een kalenderjaar lager wordt dan € 0,-. Een mogelijke situatie is ook dat in januari van enig jaar nog een terugbetaling moet plaatsvinden over een vorig jaar beëindigd dienstverband.



In de VCR-systematiek is ingebouwd dat – hoewel een periode op zich uiteraard negatieve waarden mag bevatten – de cumulatieve waarde niet lager dan € 0,- kan worden. De ondergrens is hiermee dan ook € 0,-.

11.4 Kwijtscholden negatief loon na einde dienstverband

Een werkgever kan besluiten om een negatieve loonstrook niet te verhalen op de werknemer. Vaak wordt dit gedaan als een werknemer al langere tijd uit dienst is en de werkgever al dan niet na herhaaldelijke pogingen constateert dat het incasseren van het openstaande bedrag niet zal gaan lukken. Normaalgesproken moet het bedrag dan gebruteerd afgeboekt worden en is het daarmee alsnog loon (en dus ook Loon in Geld) voor de werknemer geworden.

Het zal de werkgever dan vermoedelijk ook niet lukken om de werknemersbijdrage in de pensioenpremie in rekening te brengen, immers de negatieve loonstrook is ook oninbaar gebleken.



Als een dergelijke kwijtschelding met Code Soort IKV = 13 of 15 wordt verloond, dan telt het ook mee voor de berekening van de pensioenpremie. Het loon telt echter **niet** mee voor de berekening van de pensioenpremie indien het genoten voordeel beschouwd wordt als loon uit vroegere arbeid en daarvoor de Code Soort IKV = 63 (o.a. bedoeld voor betalingen op grond van een afspraak na einde dienstbetrekking) wordt gehanteerd.

12 Nederlands versus buitenlands loon

Situaties waarin een werknemer deels in Nederland en deels in een ander land loon krijgt, komen in de branches onder de verplichtstelling van Pensioenfonds Vervoer maar heel weinig voor. Bij het pensioenfonds zijn slechts enkele werkgevers bekend waar de situatie zich voordoet die in paragraaf 12.1 is beschreven.

12.1 Grensarbeid

Voor grensarbeiders kan het zijn dat Loon in Geld (kolom 3 van de Loonstaat) via een Nederlandse salarisadministratie wordt verloond, maar wat tegelijkertijd geen – of slechts gedeeltelijk – Loon voor de Werknemersverzekeringen (kolom 8 van de Loonstaat) is. Kolom 8 mag leeg gelaten worden voor dat deel van het loon waarop de werknemersverzekeringen van een ander land van toepassing zijn.

Het Loon in Geld van dergelijke werknemers vormt – voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden voor deelneming – het pensioengevend loon voor Pensioenfonds Vervoer. Echter, de verplichte pensioenregelingen zijn slechts van toepassing op alle loonbestanddelen en vergoedingen waarop loonheffing van toepassing is volgens de Wet op de Loonbelasting 1964 (met uitzondering van de elders in dit Handboek beschreven looncomponenten).

Het gaat hier bijvoorbeeld om chauffeurs in dienst van een Nederlandse aangesloten onderneming die kwalificeren als inwoner van bijvoorbeeld Duitsland en 2 van hun 5 werkdagen in de week in Nederland werkzaam zijn. Zij zijn in Nederland buitenlands belastingplichtig en worden slechts belast over het arbeidsinkomen dat kan worden toegerekend aan hun Nederlandse werkdagen (in dit voorbeeld 40%). Dit betekent ook dat ze alleen de pensioenpremies voor het Nederlandse deel (dat wil zeggen 40%) in aftrek kunnen brengen. De omkeerregel komt namelijk pas aan de orde nadat loon in de vorm van een aanspraak is geconstateerd. Anders is er namelijk niets vrij te stellen. Of de chauffeurs in Duitsland wel of geen aftrek kunnen claimen voor de 60% van het loon dat aldaar belastbaar is, doet hier niets aan af.



Om de werknemers het juiste toegestane pensioen te laten opbouwen, moeten er 2 IKV's zijn. 1 voor het Nederlandse loon en 1 voor het buitenlandse loon. Dit is in ieder geval tot de inwerkingtreding van het Besluit Inkomstenverhouding (niet voorzien vóór 1 januari 2028) toegestaan.

Voor de definitieve situatie is er om een overleg verzocht met de Belastingdienst.

12.2 Expats in Nederland

Als een expat formeel in dienst is getreden bij een Nederlandse werkgever en daarmee ook in Nederland belastingplichtig is dan dient deze ook pensioen op te bouwen.

12.3 Expats in het buitenland

Werknemers van Nederlandse ondernemingen die in het buitenland werkzaam en belastingplichtig zijn, vallen niet onder de verplichte deelname van Pensioenfonds Vervoer. Deze komen dan ook niet (meer) voor in de Nederlandse loonaangifteberichten.

13 Correcties op eerdere loonaangiften

13.1 TWK-mutaties over perioden vanaf 1 januari 2027

Door de werkwijze waarbij ieder van UWV ontvangen IKV wordt vergeleken met het vorige bestand en wordt bepaald welke gegevens nieuw zijn en welke eerder ontvangen gegevens gewijzigd zijn, worden terugwerkende kracht (TWK)-mutaties automatisch verwerkt in de pensioenadministratie. Dit geldt voor alle voorkomende correcties: opnieuw ingediende volledige loonaangiften, aanvullende loonaangiften, correctieberichten en intrekkingen van eerder gedane loonaangiften.

13.2 TWK-mutaties over perioden vóór 2027



Correcties die betrekking hebben op het jaar 2026 moeten op de ‘oude’ manier via het [Werkgeversportaal](#) worden aangeleverd bij Pensioenfonds Vervoer.

Ondanks dat via de LAK de loongegevens over 2026 ook bij Pensioenfonds Vervoer bekend zijn, moeten wijzigingen vanwege het andere loonbegrip dat tot en met 2026 van kracht was, via het werkgeversportaal worden aangeleverd.

13.3 Correcties na beëindiging aansluiting werkgever



Als om wat voor reden dan ook de aansluiting van de werkgever is beëindigd (bijvoorbeeld door het beëindigen van de werkzaamheden die onder de verplichtstelling vallen) en er wordt nog een correctie gedaan over een aangiftetijdvak dat nog wel in de aangesloten periode viel, dan kan dit alleen door de betreffende/ laatste aangifte onder de aangesloten periode opnieuw te doen.

Als volgens de loon-in systematiek wordt gewerkt in een aangiftetijdvak dat na de beëindiging van de aansluiting ligt, is een correctie niet meer zichtbaar voor Pensioenfonds Vervoer, ook al heeft de correctie betrekking op een periode die voor de beëindigingsdatum ligt.

14 Overgangseffecten van oude naar nieuwe regeling

14.1 Vakantiebijslag

Vakantiebijslag wordt in de regel per periode opgebouwd en één keer per jaar uitbetaald (meestal in mei). Als er op deze manier met de vakantiebijslag wordt omgegaan, wordt in mei 2027 de vakantiebijslag wordt (en verloond) die voor een deel in 2026 is opgebouwd.

In de pensioenregeling van Pensioenfonds Vervoer zoals die tot en met 31 december 2026 gold, werd de vakantiebijslag à 8% niet expliciet door de werkgevers aangeleverd maar in de pensioenadministratie berekend over de vakantiegeld-dragende looncomponenten. Door deze werkwijze is zowel de vakantiebijslag over de periode januari tot en met mei 2026 als de vakantiebijslag over de periode juni tot en met december 2026 opgenomen in het pensioengevend loon over 2026.



Met ingang van 1 januari 2027 wordt in ieder loontijdvak het in dat tijdvak opgebouwde recht aan vakantiebijslag opgenomen in het pensioengevend loon. De uitbetaling – normaal gesproken in mei 2027 – wordt bij die berekening weer buiten beschouwing gelaten. Zodoende is er voor wat de vakantiebijslag betreft een naadloze aansluiting tussen de oude en de nieuwe regeling. Hiervoor hoeft niets gedaan te worden in de salarisadministratie van de werkgever.

14.2 Maatmensbepaling en overwerk

In het pensioenreglement voor de sector Goederenvervoer dat gold tot en met 31-12-2026 staat dat de toeslagen en vergoedingen die een deelnemer kreeg voor de overuren in het voorafgaande kalenderjaar in het lopende jaar meetellen voor het pensioengevend loon. Voor het pensioengevend loon telden deze toeslagen dus mee als ze betrekking hadden op de voorgaande verloningsperiode.

Omdat er dan in het eerste dienstjaar geen pensioengevend overwerk kan ontstaan was de zogenaamde maatmensbepaling in het pensioenreglement opgenomen. In het nieuwe pensioenreglement is deze bepaling niet meer nodig, omdat voortaan het werkelijke loon uit overwerk uit het huidige kalenderjaar via het Loon in Geld in ieder loontijdvak in het pensioengevend loon wordt betrokken.



Het afschaffen van deze twee bepalingen kan bij de deelnemers leiden tot de perceptie dat het overwerk uit het laatste jaar vóór de overgang naar de nieuwe regeling ten onrechte niet in het pensioengevend loon is meegenomen. Dit is echter niet het geval: doordat in het eerste deelnemingsjaar onder het oude pensioenreglement de maatmanbepaling werd toegepast, is er toch over alle dienstjaren gerekend met overwerk.

15 Loongegevens voor aanvullende regelingen

Naast de verplichte basisregeling (de solidaire premiereregeling) kent Pensioenfonds Vervoer nog een aantal andere verplichte of vrijwillige regelingen.

15.1 Arbeidsongeschiktheidspensioen



Het arbeidsongeschiktheidspensioen is een aanvullingsregeling op de wettelijke WIA-uitkering. De aanvulling bedraagt 10% van het loon dat voor de werknemer gold op de eerste ziektedag.

Dit is een verplichte regeling voor werkgevers die zijn aangesloten onder de sectoren Goederenvervoer en Kraanverhuur en Besloten Busvervoer.

Voor het arbeidsongeschiktheidspensioen geldt een extra premie. Die premie is momenteel 0,9% van de pensioengrondslag en wordt ieder jaar opnieuw vastgesteld. Deze premie komt volledig voor rekening van de werknemer.

Voor deze regeling is geen aanvullende gegevensaanlevering nodig.

15.2 Excedent-pensioenregeling

De excedent-pensioenregeling is een vrijwillige regeling waarvoor een aangesloten werkgever een aanvullende overeenkomst kan sluiten met Pensioenfonds Vervoer. Als een werkgever zo'n overeenkomst heeft, doen in principe alle werknemers met een loon boven de loongrens van de basisregeling mee aan deze excedent-regeling.

Werknemers kunnen op individuele basis afzien van deelname aan de excedent-regeling.



Voor deze regeling is geen aanvullende gegevensaanlevering nodig. In feite wordt alleen het maximale loon verhoogd: de premie hiervoor wordt, op soortgelijke wijze als de premie voor de verplichte solidaire premiereregeling, bepaald als percentage over de excedent-pensioengrondslag. Daarbij geldt als franchise de loongrens van de basisregeling en als maximum het maximale loon waarover fiscaal gefaciliteerd pensioen kan worden opgebouwd. Voor de basisregeling is dit de SV-loongrens van momenteel € 79.409 (2026). Voor de excedent-regeling wordt die grens verhoogd tot het fiscaal maximale loon van € 137.800 (2026).

Werkgever en werknemer mogen zelf de verdeling van de premie tussen werkgever en werknemer afspreken. Deze is in tegenstelling tot de basisregeling niet verplicht.

15.3 WIA-excedent-regeling

De WIA-excedent-regeling is een vrijwillig door de werkgever afgesloten regeling die zorgt voor een aanvulling boven het maximum WIA-loon (€ 79.409 in 2026). Alle werknemers die daarvoor in aanmerking komen, doen aan deze regeling mee tenzij de werknemer hier individueel van afziet.



Voor deze regeling is geen aanvullende gegevensaanlevering nodig: de premie hiervoor wordt berekend als premiepercentage (momenteel 3,34%) over het verzekerde bedrag. Het verzekerde bedrag is het brutoloon boven het maximum WIA-loon en wordt ieder jaar opnieuw vastgesteld op 1 januari.

Werkgever en werknemer mogen zelf de verdeling van de premie tussen werkgever en werknemer afspreken. Deze is in tegenstelling tot de basisregeling niet verplicht.

15.4 Tijdelijk Extra Partnerpensioen

Een werknemer kan zelf kiezen of deze een Tijdelijk Extra Partnerpensioen wil verzekeren. De premie hiervoor wordt berekend aan de hand van de hoogte van het gekozen verzekerde bedrag en de leeftijd van de werknemer en diens partner. Deze premie wordt éénmaal per jaar vastgesteld en blijft daarmee het hele jaar hetzelfde. Zowel werkgever als werknemer krijgen hiervan eind december bericht.

De premie komt volledig voor rekening van de werknemer.

15.5 Sociale fondsen

De Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer over de weg en de Verhuur van Mobiele Kranen (SOOB) laat de administratie met ingang van 1 januari 2027 door een andere administrateur uitvoeren dan TKP.



Wel zijn Pensioenfonds Vervoer en SOOB overeengekomen dat vanuit de loonaangifteberichten de SV-lonen per werkgever geaggregeerd worden doorgestuurd naar SOOB. Deze gegevens zijn niet te herleiden tot de individuele werknemers. SOOB berekent op basis van die informatie de premie voor de afzonderlijke werkgevers. Dit geldt ook voor de RVU-premie (ook wel zwaarwerk-regeling genoemd).

De Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Orsima en het Sociaal Fonds Taxi staan ook los van Pensioenfonds Vervoer en administrateur TKP. Zij hebben hun eigen wijze van gegevensinwinning. Er worden geen gegevens aangeleverd door Pensioenfonds Vervoer en/of TKP.

16 Gemoedsbezwaren

Werknemers kunnen bezwaren hebben tegen elke vorm van verzekeren. Dit geldt voor volksverzekeringen, werknemersverzekeringen, de Zorgverzekeringswet en ook tegen pensioenen.

Gemoedsbezwaarde werknemers zijn werknemers die op grond van levensovertuiging bezwaren hebben tegen elke vorm van verzekeren en daarvoor een erkenning hebben van de Sociale Verzekeringsbank (SVB). SVB geeft de ontheffingsgegevens door aan een aantal instanties die bij de ontheffing betrokken zijn, waaronder UWV en de Belastingdienst.

Als een werknemer een ontheffing heeft, moet de werkgever premie-vervangende loonbelasting inhouden in plaats van premies voor de volksverzekeringen. De premie-vervangende loonbelasting is net zo hoog als de premie volksverzekeringen die zij vervangt. De werkgever betaalt ook de premies voor de werknemersverzekeringen. Die dienen op dezelfde manier in de aangifte loonheffingen te worden verwerkt als bij een niet-gemoedsbezwaarde werknemer.

Pensioenfonds Vervoer ontvangt géén informatie van SVB over gemoedsbezwaren. Als gemoedsbezwaarde werknemers zich ook als zodanig hebben gemeld bij Pensioenfonds Vervoer, worden zij geen deelnemer bij het pensioenfonds maar worden de reguliere pensioenpremies in de vorm van spaarbijdragen in rekening gebracht bij de werkgever. Voor de berekening van de hoogte van de spaarbijdrage wordt – net als voor de pensioenpremie – het Loon in Geld en het Aantal Verloonde uren gebruikt.

Voor deze spaarbijdragen geldt dezelfde verdeling tussen werkgevers en werknemers als voor de pensioenpremie voor niet-gemoedsbezwaarden.

17 Individuele vrijwillige voortzetting

Werknemers die uit dienst treden bij een werkgever die bij Pensioenfonds Vervoer is aangesloten, hebben onder voorwaarden de mogelijkheid om de deelname voort te zetten.

De voortzetting vindt plaats op basis van het laatst bekende pensioengevend loon c.q. de laatste 12 maandelijkse (of 13 vierweekse) gegevens. Hiervoor zijn dus geen actuele loongegevens nodig van de laatste werkgever of diens salarisadministrateur.

18 Individueel vrijgestelde werknemers

Pensioenfonds Vervoer heeft op individuele basis de mogelijkheid om werknemers van aangesloten werkgevers vrijstelling van de verplichte deelname aan de pensioenregeling te verlenen. Dit kan bijvoorbeeld voor expats die in het thuisland nog steeds een volledig pensioen opbouwen.

Dergelijke vrijstellingen kunnen op enig moment ook weer door Pensioenfonds Vervoer worden ingetrokken. In de pensioenadministratie hebben deze vrijstellingen dan ook een begin- en een einddatum. Bestaande individuele vrijstellingen worden bij de start van de nieuwe pensioenregeling gecontinueerd.

Bij de Belastingdienst en UWV zijn deze vrijstelling uiteraard niet bekend. Vanuit de LAK worden voor deze werknemers dan ook gegevens ontvangen. Deze gegevens worden wel verwerkt in de pensioenadministratie, maar leiden vanwege de geregistreerde vrijstelling niet tot de vaststelling van een pensioengrondslag en een pensioenpremie.



Pensioenfonds Vervoer gaat er vanuit dat dergelijke individuele vrijstellingen door de betreffende werknemers ook met de werkgever zijn afgestemd of overeengekomen en dat in de salarisadministratie de berekening van de werknemersbijdrage aan de pensioenpremie dan ook achterwege blijft.

19 Pensioenpremie werknemers

Tot slot de berekening van de pensioenpremie. Met het brutoloon uit de loonaangifteketen en het aantal verloonde uren wordt de pensioengrondslag berekend:

Brutoloon minus (aantal verloonde uren x uurfranchise) = pensioengrondslag

Het pensioenfonds stuurt de werkgever voor de gehele pensioenpremie voor alle relevante regelingen een premienota/ factuur:

- Basis pensioenregeling: 30% van de pensioengrondslag
- Arbeidsongeschiktheidspensioen: 0,9% van de pensioengrondslag (2026)
- Excedent-pensioen: 30% van het loon boven de SV-loongrens tot het fiscale maximum
- WIA-excedent-pensioen: 3,34% van het loon boven de WIA-loongrens
- Tijdelijk Extra Partnerpensioen: de individuele premie per werknemer

Voor de basis pensioenregeling is de verdeling tussen de werkgever en werknemer afgesproken door cao-partijen per sector. De werknemer betaalt over de pensioengrondslag:

- | | |
|--|--------|
| - Sector Goederenvervoer en Kraanverhuur | 10,16% |
| - Sector Taxi | 12,25% |
| - Sector Besloten Bus | 12,19% |
| - Sector Orsima | 12,00% |
| - Overige vrijwillige aansluitingen | 10,00% |

De premieverdeling tussen werkgever en werknemer voor de overige regelingen staat beschreven in hoofdstuk 15.

Salarispakketten en leveranciers



De volgende pakketleveranciers en salarispakketten zijn bij Pensioenfonds Vervoer bekend:

AaRiverside B.V.	Nocore ItsClean
ADP Nederland B.V.	ADP GlobalView ADP MultiPay ADP iHCM
AFAS Software B.V.	AFAS Profit
Axians Payroll Hub	Payroll Hub
BCS B.V.	BCS Delta HRP LPS Paymaster
BCS HR Software B.V.	BCS HR Enterprise / Payroll
CBBS HR & Payroll services B.V.	Proflon Visma YouServe AFAS Nmbrs
De Netwerkadviser B.V.	CIRIS Software
Easyflex Software BV	Easyflex
Easylon Loon & Salaris BV	IELSA
Eikelboom & De Bondt IT Services B.V.	EDB Salarisadministratie
Employes B.V.	Employes
Exact	HR & Salaris Gemak
Exact Software Nederland BV	Exact Globe Exact Online Salaris
FlexService Solutions	FlexService
HR2day B.V.	HR2day
HrBox BV	HRBox
Humanwave B.V.	Humanwave
Jortt B.V.	Jortt Salaris
Klout7 B.V.	-
Logihuis BV	LogiSal
Loon Salarissoftware BV	LoonBasis LoonPro LoonNet
Mercans B.V.	Mercans HR Blizz / payroll services
MySolution B.V.	MySolution Staffing
Nmbrs B.V.	Nmbrs
Nocore Flex B.V.	Nocore Flex
P&I Personeel & Informatica B.V.	LOGA / LOGAHR
Polaris HRS	Polaris
Randstad Groep Nederland B.V.	I-Bridge
SALAR Software	SalarFusion
SAP Nederland BV	SAP HR / SAP Payroll *
SCAB Accountants & Adviseurs	Cobra

SD Worx Nederland B.V.	SD Worx Salaris / Cobra
TSA GROUP DELFT BV	Across
Uitzend Software Diensten B.V.	UBPlus uitzendsoftware
Van Spaendonck Loket B.V.	Loket.nl
Visma Cash B.V.	Visma Microloon
Visma Cash B.V.	Cash Payroll & HR
Visma Raet B.V.	Gemal / Youforce
Visma Software BV	Visma.net Payroll
Visma Youserve B.V.	Payroll Business
YourSoft Smart Software	PayRoll NG

* *Van een aantal bij Pensioenfonds Vervoer aangesloten werkgevers is bekend dat zij voor de loonadministratie en het verzorgen van de Aangifte Loonheffingen gebruik maken van pakketten van SAP.*

SAP Nederland heeft aangegeven dat zij de inrichting van de pensioenregeling als een verantwoordelijkheid van de werkgever ziet en biedt daarbij geen verdere ondersteuning. Met de werkgevers van wie bekend is dat zij SAP gebruiken zijn Pensioenfonds Vervoer en TKP in contact. Als dat nog niet gebeurd is, neem dan contact met ons op.

Online Aangifte Loonheffingen

Niet alle werkgevers gebruiken een salarispakket bij het doen van de salaris-administratie en de Aangifte Loonheffingen. Onder bepaalde voorwaarden staat de Belastingdienst toe dat dit in eigen beheer gebeurt voor maximaal 10 IKV's.

Met de informatie in dit Handboek LAK Pensioen en op www.pfvervoer.nl/LAK heeft een werkgever die de eigen Aangifte Loonheffingen doet via 'Mijn Belastingdienst Zakelijk' (MBDZ) voldoende informatie om ook de pensioenpremie correct te kunnen berekenen. Als dat niet het geval is, adviseren wij om contact met ons op te nemen: we staan klaar om te helpen.

U vindt veel informatie op de website van Pensioenfonds Vervoer.

U kunt ook met ons bellen, mailen of chatten.

088 33 22 900

werkgever@pfvervoer.nl

www.pfvervoer.nl/chat

www.pfvervoer.nl

Bronnen

- Pensioenreglement Pensioenfonds Vervoer, geldend per 1 januari 2027;
- Pensioenreglement excedent regeling, een aanvulling op je pensioen als je per jaar meer verdient dan € --- bruto, geldend per 1 januari 2027;
- Pensioenreglement arbeidsongeschiktheidspensioen, een aanvulling op je inkomen als je arbeidsongeschikt bent (Goederenvervoer en Besloten Bus), geldend per 1 januari 2027;
- Pensioenreglement WIA-excedent-regeling, een extra aanvulling op je inkomen als je arbeidsongeschikt bent, geldend per 1 januari 2027;
- Pensioenreglement tijdelijk extra partnerpensioen, een extra uitkering voor je partner als jij overlijdt, geldend per 1 januari 2027.
- Besluit van de Minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen tot wijziging van de verplichtstelling tot deelneming in het bedrijfstakpensioenfonds voor het Beroepsvervoer over de Weg, Staatscourant 2 november 2023;
- Besluit SUWI;
- Besluit IKV;
- Consultatie Verlofwet;
- Besluit vereenvoudiging Besluit IKV, 5 december 2025.
- Belastingdienst, Loonberekening Voortschrijdend cumulatief rekenen (VCR) en loontijdvakken-systematiek, 2020;
- Belastingdienst, Handboek Loonheffingen 2026, maart 2026;
- Belastingdienst, Codes voor de aangifte loonheffingen 2026;
- CBS, UWV en Belastingdienst, Verduidelijkingen verloonde uren, 1 januari 2026.
- Cao Beroepsgoederenvervoer en verhuur van mobiele kranen, 1 januari 2026;
- Cao Besloten Busvervoer, 1 januari 2025;
- Cao Zorgvervoer en Taxi, 1 januari 2026;
- Cao Orsima, 1 maart 2025.