

## Waar moet u op letten?

Werkgevers in de uitzend-, payroll- en/of detachingsbranche zijn verplicht aangesloten bij Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten (StiPP). Ze nemen deel aan de pensioenregeling en dragen voor hun werknemers pensioenpremies af aan StiPP. Maar in sommige gevallen kunt u vrijstelling aanvragen. Hoe zorgt u dat uw aanvraag hiervoor soepel verloopt? StiPP heeft regelmatig voorkomende knelpunten - en de oplossingen - voor u op een rij gezet op deze checklist.

Als een werkgever (of tussenpersoon) een complete aanvraag indient, bekijkt StiPP of aan de voorwaarden voor vrijstelling is voldaan. Dit verzoek kan pas worden behandeld als de benodigde documenten volledig zijn ingevuld en ondertekend. Daarnaast moeten alle relevante bijlagen zijn meegestuurd. We zien regelmatig dat werkgevers onderdelen vergeten. In dat geval vertraagt een aanvraagprocedure omdat eerst aanvullende gegevens nodig zijn. Controleer daarom altijd goed of u alles heeft meegestuurd.

## Gronden voor vrijstelling en aanvraagformulier

Voor het verkrijgen van vrijstelling bestaan wettelijke regels. De gronden voor vrijstelling en de voorwaarden staan beschreven in het *Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000*.

Een nadere toelichting op het vrijstellingsbeleid van StiPP vindt u op de [website van StiPP](#) (onder: *Aansluiting en verplichtstelling*). Daar vindt u ook het aanvraagformulier. Hierop staan de gronden voor vrijstelling ook benoemd. Per vrijstellingsgrond is aangegeven welke aanvullende stukken nodig zijn om te beoordelen of u voldoet aan de voorwaarden voor vrijstelling.

## Geen werkgever?

Bent u geen werkgever in de uitzend-, payroll- en/of detachingsbranche? Of heeft u geen werknemers in dienst? Dan bent u niet verplicht pensioenpremies af te dragen aan StiPP en hoeft u geen vrijstelling te vragen. Geef dit wel zo snel mogelijk aan ons door via het contactformulier op [werkgever.stippensioen.nl](http://werkgever.stippensioen.nl).



## Uw checklist!

- 1. Is de ondertekenaar bevoegd?**

Wie een vrijstellingsverzoek indient, moet bevoegd zijn om te handelen namens de werkgever. Dit toont u aan met een uittreksel van de Kamer van Koophandel. Hieruit moet blijken dat de aanvrager een bestuurder en/of gevolmachtigde is van de onderneming. Als de bevoegdheid niet blijkt uit het uittreksel, dan moet u ook een machtiging meesturen. Hiermee machtigt de bestuurder en/of gevolmachtigde de aanvrager om het vrijstellingsverzoek in te dienen.
- 2. Vermeld duidelijk de vrijstellingsgrond(en)**

Bij een aanvraag moet duidelijk zijn op basis van welke wettelijke grond de vrijstelling wordt aangevraagd. U kunt dit aankruisen op het aanvraagformulier. Zijn er meerdere redenen? Vermeld ze dan allemaal en zorg voor de juiste bewijsstukken en bijlagen voor de betreffende periode(n). Op deze gronden beoordelen wij uw aanvraag.
- 3. Denk aan uw uitvoeringsovereenkomst!**

Bij sommige vrijstellingsgronden vragen we om de uitvoeringsovereenkomst van de eigen pensioenregeling mee te sturen. Belangrijk is dat deze ten minste op de gewenste vrijstellingsdatum in werking is getreden en namens de werkgever en pensioenuitvoerder is gedateerd en ondertekend. Wijzigt de uitvoeringsovereenkomst in de periode waarvoor u vrijstelling vraagt? Stuur dan alle verschillende versies over die periode mee.
- 4. Denk ook aan het pensioenreglement!**

Bij sommige vrijstellingsgronden vragen we ook om een pensioenreglement van de eigen pensioenregeling. Belangrijk is dat deze ten minste op de gewenste vrijstellingsdatum in werking is getreden en namens de werkgever en pensioenuitvoerder is gedateerd en ondertekend. Wijzigt het pensioenreglement in de periode waarvoor u vrijstelling vraagt? Stuur dan alle verschillende versies over die periode mee.
- 5. Aantonen gelijkwaardigheid**

Vraagt u vrijstelling aan, omdat er op tijd een andere pensioenvoorziening is getroffen (of om andere redenen)? Dan moet u de actuariële en financiële gelijkwaardigheid aantonen. De aanvrager maakt de benodigde berekening en StiPP toetst deze. Hieruit blijkt of de eigen pensioenvoorziening te allen tijde gelijkwaardig is geweest aan de pensioenregeling van StiPP. Maak de berekening voor de volledige periode. Wijzigt de regeling van StiPP of de eigen pensioenvoorziening? Of zijn er alternatieve pensioenregelingen? Maak dan steeds een aparte berekening. De gelijkwaardigheid toont u aan met een berekening zoals die is opgenomen in bijlage 3 van het *Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000*. Houd bij de berekening rekening met:

  - Grondslag en modelbestand**

Bij de berekening kunt u gebruikmaken van de grondslagen en het modelbestand van StiPP. Die kunt u downloaden [vanaf de website](#). U mag bij uw berekening afwijken van de grondslagen van StiPP. Geef hierbij wel een goede onderbouwing met HR-gegevens van uw eigen personeelsbestand. Zo kunnen andere ontslagkansen bijvoorbeeld gunstig uitpakken voor werkgevers. Maar deze ontslagkansen moeten wel overeenkomen met de werkelijkheid. Maak dit inzichtelijk voor uw personeelsbestand. Bij een berekening op basis van uw eigen personeelsbestand, kunnen herhaalberekeningen nodig zijn. Bijvoorbeeld bij sterke wijzigingen in het personeelsbestand.



**Vergelijk met een netto premiestaffel**

Houd in uw vergelijkingsberekening ook rekening met de netto premiestaffel van StiPP. Veel verzekeraars werken voor andere pensioenregelingen met een bruto (!) premiestaffel. Ook onttrekkingen aan premie/kapitaal (provisie, risicopremies etc.) beïnvloeden de netto premie. Verreken dat ook voor een goede vergelijking. Stuur de officiële documenten mee over de premiestaffel en de onttrekkingen. Alleen het premiepercentage vermelden, is dus niet genoeg.

**Gelijkwaardigheid, ook voor onregelmatigheidstoeslag**

De aanwezigheid van een onregelmatigheidstoeslag moet u meenemen in de berekening. Geef dit aan en lever voor een goede toetsing ook alle relevante informatie hierover aan (zoals aantal mensen en salarissen). Is er geen sprake van een onregelmatigheidstoeslag? Stuur dan een door de werkgever getekende verklaring hiervan.

**Berekening met terugwerkende kracht**

Als vrijstelling met terugwerkende kracht wordt aangevraagd, kan het nodig zijn de regeling met terugwerkende kracht aan te passen. Dan moet u (ex-)deelnemers met terugwerkende kracht compenseren. Maak hiervan een uitgebreide berekening op deelnemersniveau. Alleen de aanpassing van de regeling vermelden, is dus niet genoeg. Geef hierbij ook aan hoe omgegaan wordt met deelnemers die overleden zijn, arbeidsongeschikt zijn geworden, afgekocht zijn, waardeoverdracht hebben gepleegd of met pensioen zijn gegaan.

**6. Beleggingsrendement: minimaal dezelfde aanspraken**

Als vrijstelling gevraagd wordt op grond van 'onvoldoende beleggingsrendement', hoeft geen gelijkwaardigheid te worden aangetoond. In dat geval moet worden aangetoond dat aan de pensioenregeling van de werkgever ten minste dezelfde aanspraken kunnen worden ontleend als aan de pensioenregeling van StiPP. Dit betekent dat de regeling op elk onderdeel ten minste gelijk moet zijn aan de regeling van StiPP. Dit is een andere toets.

**7. Compleet én ondertekend aanleveren!**

Een compleet ingevuld formulier zorgt ervoor dat StiPP op korte termijn een beslissing kan nemen over uw vrijstellingsverzoek. Let daarom goed op dat het aanvraagformulier compleet is ingevuld, ondertekend en alle bijlagen zijn bijgevoegd. De vereiste bijlagen staan vermeld op het aanvraagformulier.

## Heeft u nog vragen?

Kijk dan op de [website van StiPP](#) of neem contact op met onze **Klantenservice**. Dat kan via het contactformulier op [stippensioen.nl/werkgever/contact](https://stippensioen.nl/werkgever/contact).