

## Grondslagen StiPP verklaring gelijke aanspraken 2022

### Inleiding

Als, conform artikel 5 lid 1 van het 'Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000', uit de performancetoets blijkt dat de zogenaamde z-score onvoldoende is geweest, dan dient op verzoek van de werkgever het bedrijfstakpensioenfonds vrijstelling te verlenen. Echter, hieraan zijn wel enkele voorwaarden verbonden. Een van die voorwaarden is vastgelegd in artikel 7 lid 6 van het 'Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000'. Op basis van dit artikel dienen aan de pensioenregeling van de vrijgestelde werkgever (hierna te noemen de nieuwe regeling) ten minste dezelfde aanspraken te worden ontleend als aan de pensioenregeling van StiPP.

### Kwalitatieve toetsing

Aangezien aan de nieuwe regeling ten minste dezelfde aanspraken ontleend dienen te worden als aan de pensioenregeling van StiPP, dient de nieuwe regeling op alle onderdelen ten minste gelijkwaardig te zijn. Dit betekent bijvoorbeeld dat een lager partnerpensioen niet kan worden gecompenseerd door een hogere premiestaffel teneinde op totaalniveau ten minste gelijk uit te komen.

Aangezien de nieuwe regeling op elk afzonderlijk onderdeel ten minste gelijk dient te zijn aan de pensioenregeling van StiPP, kan het lastig zijn om dit door middel van een berekening aan te tonen. StiPP stelt zich op het standpunt dat een kwalitatieve toets voldoende kan zijn. In de kwalitatieve toets dient de werkgever op alle onderdelen van de pensioenregeling aan te tonen dat de zijn pensioenregeling ten minste gelijk is aan de pensioenregeling van StiPP. Hierbij is het uitgangspunt dat getoetst wordt aan de Plusregeling van StiPP.

Hieronder volgen de grondslagen waarbij specifiek wordt ingegaan op de situatie bij StiPP. Tevens is er op de website van StiPP een format in Excel beschikbaar. Bij de aanlevering van de gelijkwaardigheidsverklaring dient dit bestand ingevuld meegestuurd te worden. ["Format\_aanlevering\_gelijke\_aanspraken.xls"].

Speciale aandacht wordt gevraagd voor de volgende onderdelen:

- Uitsluitingsbepalingen: Verzekeraars hanteren vaak uitsluitingsbepalingen. Op grond van deze uitsluitingsbepalingen kan worden gesteld dat een deelnemer niet op elk onderdeel ten minste gelijke aanspraken kan ontfemen aan de pensioenregeling van de werkgever als aan de pensioenregeling van StiPP. Er is een aantal wettelijk verplichte uitsluitingsbepalingen waar verzekeraars aan gebonden zijn op grond van onder andere oorlogssituaties en bij terrorisme. Deze clausules vallen buiten dit kader. Indien een uitsluitingsclausule echter niet wettelijk verplicht is, dan kan dit aanleiding vormen om het vrijstellingsverzoek af te wijzen.
- Kosten: Uit de aangeleverde juridische documenten dient duidelijk te blijken welke kosten en risicopremies aan de bruto staffel onttrokken worden en op welke wijze dit geschiedt.
- Pensioengevend salaris: uit de aangeleverde juridische documenten dient duidelijk te blijken welke looncomponenten pensioengevend zijn. Er kan in positieve zin van het in de Plusregeling omschreven pensioengevend salaris worden afgeweken.
- Basisregeling: Het uitgangspunt voor de toetsing is dat alle werknemers deelnemen aan de Plusregeling. Actieve werknemers die nu nog deelnemen aan de Basisregeling worden dus geacht deel te nemen aan de Plusregeling vanaf de berekeningsdatum. De uittredende werkgever kan hier desgewenst van afwijken. In

dat geval kan niet volstaan worden met een kwalitatieve analyse. De werkgever dient de gelijke aanspraken aan te tonen op basis van een berekening.

Indien de werkgever de gelijke aanspraken wenst aan te tonen op basis een berekening, dan is hieronder een berekeningswijze beschreven, op basis waarvan de aanvrager van het verzoek tot vrijstelling de gelijkwaardigheid in de praktijk kan aantonen.

### **Opgebouwd pensioenkapitaal gedurende de actieve periode**

Door middel van een prognoseberekening dient voor iedere deelnemer afzonderlijk aangetoond te worden dat in de nieuwe regeling de te verwachten kapitalen (of de overdrachtswaarde als het geen beschikbare premieregeling betreft) op iedere leeftijd ten minste gelijk zijn aan de te verwachte kapitalen in de StiPP-regeling.

Bij deze berekening zal rekening gehouden moeten worden met:

1. Ontwikkeling van de pensioengrondslag
2. De jaarlijkse beschikbare premie
3. Eventuele aftrek van de beschikbare premie (risico verzekeringen, kosten, etc.)
4. Het jaarlijkse rendement
5. De grondslagen die gelden bij waardeoverdrachten (in het geval dat de nieuwe regeling geen beschikbare premieregeling is)

#### Ad1. Ontwikkeling pensioengrondslag

Bij de ontwikkeling van de pensioengrondslag wordt rekening gehouden met zowel de algemene verhogingen van het salaris en de franchise als met de individuele verhoging van het salaris. Voor de algemene verhogingen wordt uitgegaan van het advies van de Commissie Parameters d.d. 6 juni 2019. De verhogingen bedragen als volgt:

- Algemene loonontwikkeling: 2,3%
- Algemene prijsontwikkeling: 1,9%

Voor de individuele salarisontwikkeling boven de algemene salarisontwikkeling kan uitgegaan te worden van de volgende staffel:

*Tabel 1: Individuele salarisstijging*

Leeftijd	Individuele salarisstijging
<b>20 tot en met 34</b>	1,5%
<b>35 tot en met 44</b>	1,0%
<b>45 tot en met 54</b>	0,5%
<b>55 tot en met 66</b>	0,0%

Als de uittredende werkgever van mening is dat afwijkende salarisstijgingen gehanteerd kunnen worden, dan dienen deze onderbouwd te worden.

#### Ad 2. Jaarlijkse beschikbare premie

De beschikbare premiestaffel hoeft in de nieuwe regeling niet exact gelijk te zijn aan de staffel van StiPP. Echter, het opgebouwde kapitaal moet op iedere leeftijd wel ten minste even hoog zijn als het kapitaal dat opgebouwd zou zijn bij StiPP. Geconcludeerd kan dus worden dat de staffel (na aftrek van kosten en risicopremies) van de nieuwe regeling voor iedere leeftijd ten minste gelijk moet zijn aan die van StiPP.

#### Ad 3. Eventuele aftrek van beschikbare premie

Bij de vaststelling van de aangroei van het kapitaal behoort ook rekening gehouden te worden met de aftrek van de 'bruto' beschikbare premie of de aftrek van het kapitaal als gevolg van bijvoorbeeld aankoopkosten, premies voor risicoverzekeringen, etc. De netto premie die resulteert wordt toegevoegd aan het kapitaal.

Uit de aangeleverde juridische documenten dient duidelijk te blijken of en zo ja welke kosten en risicopremies aan de bruto staffel van de werkgever onttrokken worden en op welke wijze dit geschiedt.

#### Ad 4. Jaarlijks rendement

In geval van een vergelijking van twee beschikbare premiereregelingen, zijn wij er voorstander van om het rendement in beide regelingen gelijk te stellen, ondanks een eventueel verschil in beleggingsbeleid. Een hoger verwacht rendement zal immers alleen mogelijk zijn door het nemen van meer risico voor de deelnemer.

Verder dient rekening te worden gehouden met de kostenstructuur van de beleggingen. Voor StiPP kan uitgegaan worden van 0,36% (voorlopig gelijk aan kostenniveau 2020).

#### Ad 5. Grondslagen die gelden bij waardeoverdrachten

In het geval de nieuwe regeling een middelloon- of een eindloonregeling is, dient het opgebouwde kapitaal bij StiPP vergeleken te worden met de overdrachtswaarde van de pensioenen in de nieuwe regeling. De actuariële grondslagen voor de vaststelling van de overdrachtswaarde zijn vastgelegd in de 'Regeling Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling'.

#### **Verzekering nabestaandenpensioen**

Middels een prognoseberekening moet aangetoond worden dat voor iedere leeftijd bij overlijden geldt dat de hoogte van het nabestaandenpensioen voor de partner ten minste even hoog is als het nabestaandenpensioen van StiPP (risicodeel + deel opgebouwd kapitaal). Voor de vaststelling van de hoogte van het nabestaandenpensioen dient eveneens uitgegaan te worden van dezelfde grondslagen (salarisontwikkeling, franchise, etc.) als hierboven beschreven staan.

#### **Ingekochte pensioenen**

Op de pensioendatum worden opgebouwde pensioenkapitalen met elkaar vergeleken. Er wordt, omdat de deelnemer de mogelijkheid heeft om te shoppen, geen rekening gehouden met verschillen in aankoopfactoren.

Bij de vergelijking van een middelloon- of een eindloonregeling van de werkgever met de beschikbare premiereregeling van StiPP, dient uitgegaan te worden van de overdrachtswaarde op de pensioendatum.

#### Inkoop nabestaandenpensioen

Bij overlijden van de hoofdverzekerde wordt bij StiPP, naast het risico nabestaandenpensioen, een nabestaandenpensioen ingekocht vanuit het opgebouwde kapitaal. Bij de berekeningen dient uitgegaan te worden van de onderstaande grondslagen.

De grondslagen voor de inkoopfactoren van StiPP zijn als volgt:

<b>Sterfte</b>	Prognosetafel AG2020, met ervaringssterfte (zie bijlage)
<b>Verhouding M:V</b>	80% mannen, 20% vrouwen
<b>Rente</b>	Zuivere swapcurve (zonder UFR)
<b>Kosten</b>	4% voor excassokosten
<b>Solvabiliteitsopslag</b>	6,1%

Deze aanspraken voor het nabestaandenpensioen dienen dan ten minste gelijk te zijn aan de aanspraken in de StiPP-regeling.

**Toeslagverlening na ingang (nabestaanden)pensioen**

Het pensioenfonds heeft vanaf 1 januari 2013 geen toeslagambitie. Met andere woorden: Op de pensioenrechten en pensioenaanspraken worden geen toeslagen verleend. Het bestuur kan evenwel besluiten om in enig jaar op discretionaire basis een toeslag te verlenen, rekening houdend met de financiële positie van het pensioenfonds. Voor de berekeningen inzake gelijkwaardigheid kan vanaf 1 januari 2013 uitgegaan worden van een verwachte toeslagverlening van 0% per jaar.

## Bijlage: Ervaringssterfte StiPP 2020

Ervaringssterfte StiPP 2020						
Leeftijd	Man	Vrouw		Leeftijd	Man	Vrouw
21	81,35%	67,86%		66	96,65%	81,45%
22	81,35%	67,86%		67	99,04%	83,89%
23	81,35%	67,86%		68	100,75%	86,54%
24	81,35%	67,86%		69	101,80%	88,78%
25	81,35%	67,86%		70	101,60%	90,43%
26	79,65%	65,50%		71	100,48%	91,04%
27	77,95%	63,14%		72	100,80%	91,90%
28	76,25%	60,78%		73	100,92%	92,75%
29	74,55%	58,42%		74	100,99%	93,64%
30	72,85%	56,06%		75	100,94%	94,49%
31	72,21%	57,37%		76	100,96%	95,27%
32	71,67%	57,84%		77	101,02%	96,00%
33	71,30%	58,50%		78	101,06%	96,45%
34	71,48%	60,57%		79	101,13%	96,74%
35	72,12%	61,66%		80	101,22%	97,13%
36	72,99%	62,18%		81	101,09%	97,39%
37	73,28%	62,65%		82	101,17%	97,44%
38	73,37%	61,27%		83	101,24%	97,36%
39	73,55%	61,12%		84	101,23%	97,38%
40	73,48%	60,31%		85	101,21%	97,28%
41	73,04%	59,45%		86	101,23%	97,30%
42	73,15%	59,40%		87	101,13%	97,37%
43	73,19%	58,78%		88	101,14%	97,46%
44	73,40%	58,60%		89	101,10%	97,67%
45	73,41%	58,26%		90	100,71%	97,81%
46	73,79%	58,82%		91	100,63%	98,05%
47	73,97%	58,91%		92	100,55%	98,29%
48	73,41%	58,55%		93	100,47%	98,54%
49	72,78%	58,74%		94	100,40%	98,78%
50	72,27%	58,22%		95	100,32%	99,03%
51	72,20%	58,13%		96	100,24%	99,27%
52	72,85%	58,09%		97	100,16%	99,51%
53	73,41%	57,98%		98	100,08%	99,76%
54	74,22%	57,73%		99	100,00%	100,00%
55	75,30%	57,55%		100	100,00%	100,00%
56	76,48%	57,75%		101	100,00%	100,00%
57	78,44%	58,17%		102	100,00%	100,00%
58	80,17%	59,56%		103	100,00%	100,00%
59	80,60%	60,63%		104	100,00%	100,00%
60	81,75%	62,38%		105	100,00%	100,00%
61	83,47%	64,82%		106	100,00%	100,00%
62	85,56%	67,49%		107	100,00%	100,00%
63	88,00%	70,99%		108	100,00%	100,00%
64	90,95%	74,61%		109	100,00%	100,00%
65	93,84%	78,20%		110	100,00%	100,00%