

Grondslagen StiPP verklaring financiële en actuariële gelijkwaardigheid onder de Wet toekomst pensioenen bij een vrijstelling op grond van artikel 2 of 6 VBB (Versie 20 maart 2026)

Inleiding

Als op grond van artikel 2 of artikel 6 van het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000 (VBB) vrijstelling wordt verzocht, dient aangetoond te worden dat sprake is van de zogenaamde actuariële en financiële gelijkwaardigheid. Hetzelfde geldt als tijdens de (periodieke) hertoets de gelijkwaardigheid opnieuw wordt beoordeeld. In Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000 (Rv) staat in artikel 5 nader omschreven hoe de actuariële gelijkwaardigheid aangetoond dient te worden. In artikel 6 staat nader omschreven hoe de financiële gelijkwaardigheid aangetoond dient te worden.

Let op: voor elk vrijstellingsverzoek geldt dat de gelijkwaardigheid aangetoond dient te worden door middel van een verklaring van een actuaaris AG.

StiPP heeft in haar vrijstellingsbeleid¹ nader toegelicht hoe de gelijkwaardigheid moet worden aangetoond in de situatie dat:

- alleen StiPP (per 1 januari 2026) en de werkgever nog niet is overgegaan naar een pensioenregeling die voldoet aan de Wet toekomst pensioenen (Wtp).
 - gelijkwaardigheidstoets volgens overgangsregime.
- zowel StiPP als de werkgever zijn overgegaan naar een pensioenregeling die voldoet aan de Wtp.
 - gelijkwaardigheidstoets volgens Wtp-regime.

In dit grondslagendocument is de gelijkwaardigheidstoets volgens Wtp-regime uitgewerkt en is de gelijkwaardigheidstoets volgens overgangsregime kort aangeduid.

Hieronder volgen de grondslagen waarbij specifiek wordt ingegaan op de situatie bij StiPP vanaf 1 januari 2026, de ingangsdatum van de nieuwe pensioenregeling van StiPP onder de Wtp.² Tevens is er op de website van StiPP een format in Excel beschikbaar [*"Format_aanlevering_gelijkwaardigheid_obv_wtp - artikel 2 en 6 VBB.xls"*]. Bij de aanlevering van de gelijkwaardigheidsverklaring dient dit bestand ingevuld meegestuurd te worden.³

Peildata

Indien de toetsing plaatsvindt op grond van artikel 2 of artikel 6, dan dient de gelijkwaardigheid te worden aangetoond vanaf 1 januari 2026 of latere aansluitdatum.

De aangepaste regels uit het VBB en de Rv zijn van toepassing zodra StiPP dan wel de werkgever over is naar een Wtp-regeling. In dit document wordt ervan uitgegaan dat de gelijkwaardigheid wordt beoordeeld op basis van deze aangepaste regelgeving uit het VBB en de Rv⁴ en dat het gaat om het aantonen van de gelijkwaardigheid ten behoeve van nieuwe vrijstellingsverzoeken of reeds bestaande vrijstellingen bij StiPP per 1 januari 2026.

Pensioengevend salaris en franchise

Bij de berekening van de premie-inleg of uitkeringshoogte in de pensioenregeling van StiPP dient uitgegaan te worden van het pensioengevend salaris en/of de franchise zoals opgenomen in het pensioenreglement van StiPP (artikelen 12 en 14).

¹ Zie: [Beleid - Werkgever - StiPP](#)

² En waarbij dus wordt getoetst op basis van de aangepaste regels uit het VBB en de Rv.

³ Let op: voor het aantonen van de gelijkwaardigheid is ook een verklaring nodig waarin de uitgangspunten van de pensioenregeling van de werkgever nader zijn onderbouwd.

⁴ Geldend per 30-9-2025.

Financiële gelijkwaardigheid

De werkgever die het verzoek tot vrijstelling indient of reeds over vrijstelling beschikt, toont de **kwantitatieve** financiële gelijkwaardigheid aan. Het pensioenfonds toetst deze berekening en beslist vervolgens over de vrijstelling.

Pensioen op opbouwbasis

Het eerste onderdeel van de toets op financiële gelijkwaardigheid ziet op het pensioen op opbouwbasis in de pensioenregeling: de (netto) premie-inleg voor het ouderdoms- en partnerpensioen na pensioendatum.

Voor de kwantitatieve financiële gelijkwaardigheid is de (netto) premie-inleg voor het pensioen op opbouwbasis in de pensioenregeling van de werkgever ten minste even hoog als de (netto) premie-inleg voor het pensioen op opbouwbasis in de pensioenregeling van StiPP.

De (netto) premie voor het pensioen op opbouwbasis betreft de premie exclusief de opslagen voor de administratieve uitvoeringskosten en exclusief de kosten van vermogensbeheer en transactiekosten, voor zover deze niet zijn meegenomen in het rendement. De (netto) premie die gedurende een bepaalde periode aanvullend wordt ingelegd in het kader van een compensatieregeling, is onderdeel van de (netto) premie-inleg voor de bepaling van de financiële gelijkwaardigheid. Eenmalige compensaties zijn géén onderdeel van de toetsing.

De pensioenregeling van StiPP kent de volgende pensioensoort op opbouwbasis:

Ouderdoms- en partnerpensioen door middel van een netto premie-inleg ter grootte van 20% van de pensioengrondslag (in euro's), het (maximum) pensioengevend salaris minus de franchise.

De pensioenregeling van de werkgever is kwantitatief financieel gelijkwaardig aan die van StiPP als

- de netto premie voor het pensioen op opbouwbasis in de regeling van de werkgever tenminste gelijk is aan de netto premie voor dat pensioen bij StiPP (20%) in de situatie dat het (maximum) pensioengevend salaris en de franchise in de regeling van de werkgever exact gelijk zijn aan die van StiPP;

óf

- de feitelijke netto premie-inleg in euro's op werknemersniveau in de regeling van de werkgever tenminste gelijk is aan de feitelijke netto premie-inleg in euro's op werknemersniveau in de regeling van StiPP, in de situatie dat het (maximum) pensioengevend salaris en de franchise in beide pensioenregelingen niet exact hetzelfde zijn.

Pensioen op risicobasis

Het tweede onderdeel van de toets op financiële gelijkwaardigheid ziet op de uitkeringshoogte van de pensioenen op risicobasis in de pensioenregeling.

De feitelijke uitkeringshoogte van iedere pensioensoort op risicobasis in de pensioenregeling van de werkgever is ten minste even hoog als de feitelijke uitkeringshoogte van iedere pensioensoort op risicobasis in de pensioenregeling van StiPP.

Nader omschreven in het pensioenreglement van StiPP kent de pensioenregeling van het fonds de volgende pensioensoorten die op risicobasis verzekerd zijn, en waarvan de uitkeringshoogtes afzonderlijk beoordeeld dienen te worden:

- levenslang partnerpensioen ter grootte van 35% van pensioengevend salaris (in euro's);
- wezenpensioen ter grootte van 15% van het pensioengevend salaris (in euro's);
- premievrije voortzetting pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid (in euro's).

Financiële gelijkwaardigheid als werkgever nog niet over is naar de Wtp (overgangsregime):

- De financiële gelijkwaardigheid van pensioen op opbouwbasis wordt onder het overgangsregime hetzelfde getoetst als onder het Wtp-regime;
- De financiële gelijkwaardigheid van pensioen op risicobasis wordt onder het overgangsregime echter alleen vastgesteld met een '*aanwezigheidstoets*': het pensioen op risicobasis dat

onderdeel uitmaakte van de pensioenregeling van StiPP voorafgaand aan 2026, moet slechts nog aanwezig zijn in de pensioenregeling van de werkgever. De hoogte daarvan hoeft dus tijdens deze transitiefase nog niet gelijk te zijn aan de flexibele premieregeling van StiPP.

Frequentie

De financiële gelijkwaardigheid wordt minimaal eens in de vijf jaar getoetst. Als in de tussenliggende periode sprake is van een ingrijpende wijziging in bijvoorbeeld de pensioenregeling van StiPP danwel in de pensioenregeling van de werkgever, dan kan een tussentijdse hertoets worden uitgevoerd.

Let op: het kan zijn dat StiPP de gelijkwaardigheid van de pensioenregeling van de werkgever in relatief korte tijd tweemaal moet toetsen wanneer de werkgever later dan 1 januari 2026 over gaat naar een Wtp-regeling. Alle pensioenuitvoerders hebben tot uiterlijk 1 januari 2028 de tijd voor overgang naar de Wtp.⁵

Actuariële gelijkwaardigheid

De werkgever die het verzoek tot vrijstelling indient of reeds over vrijstelling beschikt, toont ook de **kwantitatieve** actuariële gelijkwaardigheid aan. Het pensioenfonds toetst deze berekening en beslist vervolgens over de vrijstelling. Het uitgangspunt is dat de werkgever ook de actuariële gelijkwaardigheid van de eigen pensioenregeling aantoont en dat dit via een deterministische analyse gebeurt.

De berekening vindt plaats door middel van een prognoseberekening met een looptijd van 100 jaar. De uiteindelijke vergelijking van de regelingen behelst een vergelijking van de contante waarde van de verwachte uitkeringsstromen over deze 100 jaren en de contante waarde van de geschatte pensioenverplichtingen na 100 jaar.

Indien de contante waarde van de uitkeringsstromen uit hoofde van de pensioenregeling van de werkgever ten minste 95% bedraagt van de contante waarde van de uitkeringsstromen uit hoofde van de pensioenregeling van StiPP, dan wordt de regeling van de werkgever actuariel gelijkwaardig bevonden.

Overeenstemming tussen StiPP en de werkgever ten behoeve van de actuariële toets

StiPP en de werkgever bereiken overeenstemming over

- a. het actieve deelnemersbestand;
- b. het te hanteren modelbestand van StiPP;
- c. de pensioensoorten en
- d. de grondslagen.

Ad a. het actieve deelnemersbestand

De berekening kan uitgevoerd worden op basis van het deelnemersbestand van de uitzendkrachten⁶ dat bij de werkgever aanwezig is op:

- het moment van indiening van het vrijstellingsverzoek;
- (bij een hertoets i.v.m. overgang naar de Wtp): de transitiedatum waarop de werkgever en/of StiPP met hun pensioenregeling zijn overgegaan naar de Wtp);
- bij een periodieke reguliere hertoets: het moment van hertoetsing.

Let op: De werkgever dient een geanoniseerd deelnemersbestand van de uitzendkrachten mee te sturen bij zijn aanvraag. De werkgever kan hiervoor het 'Format_aanlevering_deelnemersbestand' gebruiken dat op de website van StiPP is gepubliceerd.⁷

Ad b. het te hanteren modelbestand van StiPP

StiPP stelt een – van haar deelnemersbestand afgeleid – modelbestand vast. Dit bestand is in de bijlage 1 toegevoegd.

⁵ Bijvoorbeeld: als de regeling van de werkgever per 1 januari 2026 (overgang naar de Wtp voor StiPP) nog niet is aangepast naar de Wtp, maar pas per 1 januari 2027. De gelijkwaardigheidstoets vindt dan per 1 januari 2026 plaats én nogmaals per 1 januari 2027.

⁶ Dit betreft alle uitzendkrachten en gedetacheerden, met uitzondering van payrollmedewerkers en uitzendkrachten die uitsluitend binnen een concern worden uitgezonden.

⁷ Zie: [Beleid - Werkgever - StiPP](#)

Ad a en b. het actieve deelnemersbestand òf het model-bestand

Eenzijds kan de berekening worden uitgevoerd op basis van het daadwerkelijk op het moment van indiening van het vrijstellingsverzoek cq op het moment van hertoets aanwezige deelnemersbestand bij de werkgever. Anderzijds kan de berekening worden uitgevoerd op basis van het modelbestand van StiPP. De werkgever heeft de keuze op welk van beide bestanden de toetsing plaatsvindt.

Ad c. de pensioensoorten

Bij de berekening dienen alle onvoorwaardelijke pensioensoorten meegenomen te worden. Eventuele pensioenen op risicobasis, vrijwillige regelingen en andere regelingen blijven bij deze actuariële gelijkwaardigheidsstoetsing buiten beschouwing.

De onvoorwaardelijke pensioensoort in de pensioenregeling van StiPP betreft het ouderdomspensioen op basis van een netto premie-inleg van 20% van de premiegrondslag.

Uit de aangeleverde juridische documenten dient duidelijk te blijken welke premie aan het pensioenvermogen wordt toegevoegd en welke (beheer)kosten eventueel worden onttrokken en op welke wijze dit geschiedt.

Ad d. de grondslagen

Vooruitlopend op eventueel door de werkgever voor te stellen grondslagen, worden hieronder de grondslagen weergegeven waarmee StiPP in ieder geval akkoord gaat.

Grondslag: Loon/Franchise ontwikkeling

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 artikel 23a van het Besluit financieel toetsingskader pensioenfonds. De verhogingen bedragen:

- Algemene loonontwikkeling: 2,4%
- Algemene prijsontwikkeling: 2,0%

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

Tabel 1: Individuele salarisstijging

Leeftijd	Individuele salarisstijging
18 tot en met 34	2,65%
35 tot en met 44	1,80%
45 tot en met 54	1,55%
55 tot en met 66	1,15%

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

Grondslag: Ontslagkansen

Voor de berekeningen mag uitgegaan worden van de volgende ontslagkansen:

Tabel 2: Jaarlijkse ontslagkansen

Leeftijd	Ontslagkans
18 tot en met 24	60%
25 tot en met 29	60%
30 tot en met 34	55%
35 tot en met 39	55%
40 tot en met 44	50%
45 tot en met 49	50%
50 tot en met 54	50%
55 tot en met 59	50%
60 tot en met 66	45%

Bij ontslag wordt ervan uitgegaan dat dit leidt tot een uitkering ter hoogte van een individuele waardeoverdracht. De hoogte van deze uitkering dient vastgesteld te worden op basis van de voorschriften inzake waardeoverdracht, zoals wettelijk beschreven.

Grondslag: Invalideringskansen

Voor de berekeningen mag uitgegaan worden van de volgende invalideringskansen:

Tabel 3: Jaarlijkse invalideringskansen

Leeftijd	Invalideringskans M	Invalideringskans V
18 tot en met 24	0,01%	0,01%
25 tot en met 29	0,02%	0,03%
30 tot en met 34	0,04%	0,12%
35 tot en met 39	0,07%	0,15%
40 tot en met 44	0,09%	0,15%
45 tot en met 49	0,13%	0,15%
50 tot en met 54	0,16%	0,19%
55 tot en met 59	0,27%	0,27%
60 tot en met 66	0,50%	0,31%

Revalideringskansen blijven buiten beschouwing.

Grondslag: Overlevingskansen

Voor de overlevingskansen dient uitgegaan te worden van de Prognosetafel AG2024 met ervaringssterfte (zie bijlage 2).

Grondslag: (jaarlijks) beleggingsrendement

Voor de beleggingsrendementen wordt uitgegaan artikel 23a van het Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen. De (bruto) rendementen bedragen als volgt:

- Beursgenoteerde aandelen: 5,4%
- Overige zakelijke waarden: 7,0%
- Niet-beursgenoteerd vastgoed: 4,4%
- Grondstoffen: 3,5%

Verder dient rekening te worden gehouden met de kostenstructuur van de beleggingen. Voor StiPP kan uitgegaan worden van 0,26% (gemiddeld, voorlopig gelijk aan kostenniveau 2024) voor beleggingskosten.

Het beleggingsrendement wordt realistisch/passend bij de risicohouding van de werknemers ingevuld door het beleggingsbeleid van de pensioenuitvoerder van de werkgever te hanteren.

Lifecycle

StiPP gaat uit van de volgende default lifecycle:

Tabel 4: Lifecycle StiPP

Weging portefeuilles per leeftijdsgroep	16+	13-15	11-12	9-10	7-8	5-6	3-4	1-2
	<52	52-54	55-56	57-58	59-60	61-62	63-64	65-66
Zakelijke waarden	80%	73%	66%	54%	42%	31%	19%	8%
Vastrentende waarden duratie middellang	20%	14%	12%	16%	18%	20%	23%	25%
Vastrentende waarden duratie lang	0%	13%	22%	31%	40%	49%	58%	67%
	100%	100%	100%	101%	100%	100%	100%	100%

Doorbeleggen na pensioneren

Onder de nieuwe pensioenovereenkomst van StiPP beleggen uitkeringsgerechtigden door na pensioneren. De uitkeringsfase is collectief om zo gelijke uitkeringsaanpassingen te realiseren. De

aanpassingen van uitkeringen zijn gelijk aan de dekkingsgraad van de uitkeringsfase. Uitkeringsdalingen worden voor pensioengerechtigden, voor zover mogelijk, gecompenseerd via de risicodelingsreserve.

Solidariteitsreserve/risicodelingsreserve

Bij de berekening worden de risicodelingsreserve en solidariteitsreserve niet meegenomen.

Frequentie

De financiële gelijkwaardigheid van de pensioenregeling van de werkgever wordt in ieder geval minimaal eens in de vijf jaar getoetst. Als in de tussentijdse periode sprake is van een ingrijpende wijziging in bijvoorbeeld de pensioenregeling van StiPP danwel in de pensioenregeling van de werkgever, dan kan een tussentijdse hertoets worden uitgevoerd.

Geen actuariële gelijkwaardigheidstoets onder het overgangsregime

Als de werkgever nog niet over is naar de Wtp, geldt voor de gelijkwaardigheidstoetsing het overgangsregime en is het aantonen van de actuariële gelijkwaardigheid van de regeling van de werkgever niet nodig.

Financiële gelijkwaardigheid als de regeling van werkgever een leeftijdsafhankelijke premiestaffel kent

Het overgangsrecht van artikel 220e PW biedt werkgevers de mogelijkheid per transitiedatum de huidige met de leeftijd oplopende premiestaffel te eerbiedigen voor werknemers die reeds bij hen in dienst zijn. Dit wordt de keuze voor de eerbiedigende werking van de leeftijdsafhankelijke premiestaffel genoemd.

Als de werkgever

- vanaf 1/1/2026 of later voor zijn in dienst zijnde werknemers overgaat naar de Wtp door te kiezen voor de eerbiedigende werking van de leeftijdsafhankelijke premiestaffel;

Let op: voor nieuwe uitzendkrachten per transitiedatum moeten deze werkgevers dan nog steeds een Wtp-premiereregeling met vlakke premie invoeren: voor deze nieuwe uitzendkrachten ná transitiedatum brengt de financiële gelijkwaardigheidstoetsing met zich mee dat de netto-premie voor het pensioen op opbouwbasis in de regeling bij de werkgever ten minste even hoog moet zijn als de netto-premie voor het pensioen op opbouwbasis in de regeling bij StiPP.

De werkgever heeft daardoor twee pensioenregelingen voor zijn werknemers.

Beide pensioenregelingen dienen aan de vereisten van kwantitatieve financiële en actuariële gelijkwaardigheid te voldoen.

- óf per 1/1/2026 nog niet overgaat naar de Wtp, maar voor zijn werknemers een regeling met leeftijdsafhankelijke premiestaffel kent

dan vindt de beoordeling van de financiële gelijkwaardigheid plaats zoals hierna opgenomen.

Pensioen op opbouwbasis

Voor het onderdeel pensioen op opbouwbasis is in dat geval sprake van kwantitatieve financiële gelijkwaardigheid als kan worden aangetoond dat:

de gemiddelde netto premie-inleg op basis van de door de werkgever gehanteerde oplopende premiestaffel als percentage van de fiscaal maximale staffel voor de - dan in dienst zijnde - deelnemers per transitiedatum, ten minste een gelijk percentage bedraagt als de netto premie-inleg op basis van de door StiPP gehanteerde gelijkblijvende premie als percentage van de fiscaal maximale gelijkblijvende premie.

Toelichting

StiPP hanteert 66,7% van de fiscaal maximale staffel.

De regeling van de werkgever is dus kwantitatief financieel gelijkwaardig als de gemiddelde inleg van de netto-premie (voor het pensioen op opbouwbasis) in euro's per uitzendkracht tenminste

gelijk is aan 66,7% van de maximale staffelpremie, rekening houdend met de premiegrondslag van StiPP.

De in te leggen gemiddelde netto-premie voor pensioen op opbouwbasis per uitzendkracht kan volgens de staffelregeling hoger zijn, maar mag nooit lager zijn dan de netto-premie in euro's berekend bij 66,7% van de maximale staffelpremie, rekening houdend met de premiegrondslag van StiPP.

- Bijlage 3 bevat een voorbeeld van de berekening van de toetspremie bij een leeftijdsafhankelijke premiestaffel.

Pensioen op risicobasis

De uitkeringshoogte van het partner- en wezenpensioen op risicobasis in de regeling van de werkgever is ten minste even hoog als het partner- en wezenpensioen op risicobasis in de pensioenregeling bij StiPP. Hetzelfde geldt voor premievrije voortzetting vanwege arbeidsongeschiktheid.

Financiële gelijkwaardigheid als werkgever – met een regeling met leeftijdsafhankelijke premiestaffel – nog niet over is naar de Wtp (overgangsregime):

- De financiële gelijkwaardigheid van pensioen op opbouwbasis wordt onder het overgangsregime hetzelfde getoetst als onder het Wtp-regime;
- De financiële gelijkwaardigheid van pensioen op risicobasis wordt onder het overgangsregime alleen vastgesteld met een 'aanwezigheidstoets': het pensioen op risicobasis dat onderdeel uitmaakte van de pensioenregeling van StiPP voorafgaand aan 2026, moet slechts nog aanwezig zijn in de pensioenregeling van de werkgever. De hoogte daarvan hoeft dus tijdens deze transitiefase nog niet gelijk te zijn aan de flexibele premieregeling van StiPP.

Actuariële gelijkwaardigheid als de regeling van werkgever een leeftijdsafhankelijke premiestaffel kent

In aanvulling op de in dit document opgenomen grondslagen voor toetsing van de actuariële gelijkwaardigheid:

Wanneer de werkgever gebruikmaakt van de eerbiedigende werking van de leeftijdsafhankelijke premiestaffel, dan kan de werkgever de ontslagkansen buiten beschouwing laten bij de toetsing van de kwantitatieve actuariële gelijkwaardigheid voor de bestaande deelnemers per transitiedatum.

Geen actuariële gelijkwaardigheidstoets onder het overgangsregime

Als de werkgever – met een regeling met leeftijdsafhankelijke premiestaffel – nog niet over is naar de Wtp, geldt voor de gelijkwaardigheidstoetsing het overgangsregime en is het aantonen van de actuariële gelijkwaardigheid van de regeling van de werkgever niet nodig.

Bijlage 1: Modelbestand 2026

Modelbestand 2026			
Leeftijd	Aantal deelnemers	FT-salaris per uur	Gemiddeld aantal gewerkte uren per deelnemer
18	3.045	€ 14,59	158
19	14.350	€ 15,03	433
20	19.651	€ 15,90	583
21	22.500	€ 16,77	689
22	24.078	€ 17,53	764
23	23.788	€ 17,82	853
24	24.205	€ 18,07	919
25	23.782	€ 18,39	1.000
26	22.746	€ 18,67	1.070
27	20.410	€ 19,00	1.120
28	18.844	€ 19,25	1.148
29	16.954	€ 19,41	1.175
30	15.657	€ 19,67	1.184
31	14.819	€ 19,80	1.194
32	13.677	€ 19,98	1.195
33	12.966	€ 20,10	1.178
34	12.224	€ 20,14	1.189
35	11.659	€ 20,09	1.163
36	11.238	€ 19,99	1.174
37	10.436	€ 20,04	1.174
38	10.341	€ 19,96	1.183
39	9.576	€ 19,85	1.182
40	9.603	€ 19,80	1.172
41	9.230	€ 19,56	1.186
42	9.191	€ 19,50	1.186
43	8.755	€ 19,58	1.196
44	8.499	€ 19,62	1.199
45	8.498	€ 19,50	1.208
46	8.347	€ 19,39	1.219
47	7.935	€ 19,45	1.227
48	7.812	€ 19,30	1.244
49	7.801	€ 19,35	1.239
50	7.429	€ 19,26	1.247
51	7.225	€ 19,35	1.239
52	6.945	€ 19,58	1.255
53	6.748	€ 19,73	1.251
54	6.447	€ 19,84	1.242
55	6.239	€ 20,11	1.244
56	6.074	€ 20,22	1.254
57	5.494	€ 20,29	1.247
58	5.190	€ 20,40	1.238
59	4.443	€ 20,65	1.254
60	4.267	€ 20,91	1.215
61	3.895	€ 21,02	1.211
62	3.467	€ 21,02	1.197
63	3.072	€ 21,27	1.184
64	2.758	€ 21,54	1.195
65	2.266	€ 21,35	1.193
66	1.954	€ 21,33	1.181
67	834	€ 21,74	1.095

Bijlage 2: Ervaringssterfte StiPP 2025

Ervaringssterfte StiPP 2025					
Leeftijd	Man	Vrouw	Leeftijd	Man	Vrouw
18	79,69%	64,80%	65	98,98%	83,13%
19	79,69%	64,80%	66	98,98%	83,51%
20	79,69%	64,80%	67	99,04%	83,89%
21	79,69%	64,80%	68	100,75%	86,54%
22	79,69%	64,80%	69	101,80%	88,78%
23	79,69%	64,80%	70	101,60%	90,43%
24	79,69%	64,80%	71	100,48%	91,04%
25	79,69%	64,80%	72	100,80%	91,90%
26	80,24%	65,36%	73	100,92%	92,75%
27	81,33%	65,92%	74	100,99%	93,64%
28	82,98%	66,48%	75	100,94%	94,49%
29	85,17%	67,04%	76	100,96%	95,27%
30	87,91%	67,60%	77	101,02%	96,00%
31	90,27%	67,74%	78	101,06%	96,45%
32	91,90%	67,74%	79	101,13%	96,74%
33	93,06%	67,92%	80	101,22%	97,13%
34	93,93%	68,37%	81	101,09%	97,39%
35	94,41%	68,71%	82	101,17%	97,44%
36	94,76%	68,71%	83	101,24%	97,36%
37	95,20%	68,71%	84	101,23%	97,38%
38	95,43%	68,71%	85	101,21%	97,28%
39	95,43%	68,71%	86	101,23%	97,30%
40	95,43%	68,71%	87	101,13%	97,37%
41	95,43%	68,90%	88	101,14%	97,46%
42	95,43%	68,90%	89	101,10%	97,67%
43	95,43%	68,90%	90	100,71%	97,81%
44	95,43%	68,90%	91	100,63%	98,05%
45	95,43%	68,90%	92	100,55%	98,29%
46	95,43%	68,90%	93	100,47%	98,54%
47	95,43%	68,90%	94	100,40%	98,78%
48	95,43%	68,90%	95	100,32%	99,03%
49	95,43%	68,90%	96	100,24%	99,27%
50	95,43%	68,90%	97	100,16%	99,51%
51	95,43%	68,90%	98	100,08%	99,76%
52	95,43%	68,90%	99	100,00%	100,00%
53	95,43%	68,90%	100	100,00%	100,00%
54	95,43%	68,90%	101	100,00%	100,00%
55	95,43%	68,90%	102	100,00%	100,00%
56	95,43%	69,06%	103	100,00%	100,00%
57	95,43%	70,50%	104	100,00%	100,00%
58	95,43%	72,21%	105	100,00%	100,00%
59	96,12%	73,68%	106	100,00%	100,00%
60	97,36%	76,42%	107	100,00%	100,00%
61	98,32%	79,05%	108	100,00%	100,00%
62	98,85%	81,76%	109	100,00%	100,00%
63	98,98%	82,37%	110	100,00%	100,00%
64	98,98%	82,75%			

Bijlage 3: Voorbeeld toetspremie leeftijdsafhankelijke/progressieve premiestaffel

Voor het vaststellen van de financiële gelijkwaardigheid van de vlakke premiestaffel van StiPP en de progressieve premiestaffel van de regeling van de werkgever, wordt de progressieve premiestaffel van de werkgever omgezet naar een (fictieve) vlakke premiestaffel, de zgn. toetspremie. In deze bijlage wordt dit met een voorbeeld toegelicht.

De vlakke premiestaffel van StiPP is 20%, wat neerkomt op 66,7% van de fiscaal maximaal vlakke premiestaffel van 30% als bedoeld in artikel 18a, eerste lid, van de Wet op de loonbelasting 1964.

Onderstaande tabel toont twee leeftijdsafhankelijke/progressieve premiestaffels, te weten de maximale progressieve premiestaffel als bedoeld in artikel 38r, eerste lid, van de Wet op de loonbelasting 1964 en de progressieve premiestaffel van de werkgever.

Leeftijd	Fiscaal maximale progressieve premie (art.38r)	Premiestaffel in eigen regeling werkgever	Leeftijd	Fiscaal maximale progressieve premie (art.38r)	Premiestaffel in eigen regeling werkgever
18	19,0%	8,6%	44	26,4%	17,5%
19	19,0%	8,6%	45	28,6%	20,4%
20	19,8%	9,6%	46	28,6%	20,4%
21	19,8%	9,6%	47	28,6%	20,4%
22	19,8%	9,6%	48	28,6%	20,4%
23	19,8%	9,6%	49	28,6%	20,4%
24	19,8%	9,6%	50	31,0%	23,8%
25	21,0%	11,1%	51	31,0%	23,8%
26	21,0%	11,1%	52	31,0%	23,8%
27	21,0%	11,1%	53	31,0%	23,8%
28	21,0%	11,1%	54	31,0%	23,8%
29	21,0%	11,1%	55	33,8%	27,9%
30	22,6%	13,0%	56	33,8%	27,9%
31	22,6%	13,0%	57	33,8%	27,9%
32	22,6%	13,0%	58	33,8%	27,9%
33	22,6%	13,0%	59	33,8%	27,9%
34	22,6%	13,0%	60	37,0%	33,1%
35	24,4%	15,0%	61	37,0%	33,1%
36	24,4%	15,0%	62	37,0%	33,1%
37	24,4%	15,0%	63	37,0%	33,1%
38	24,4%	15,0%	64	37,0%	33,1%
39	24,4%	15,0%	65	40,0%	38,3%
40	26,4%	17,5%	66	40,0%	38,3%
41	26,4%	17,5%	67	40,0%	38,3%
42	26,4%	17,5%	68	40,0%	38,3%
43	26,4%	17,5%			
			Gemiddeld	27,9%	20,1%

De gemiddelde premie van de maximale premiestaffel bedraagt 27,9%. De gemiddelde premie van de progressieve premiestaffel van de werkgever bedraagt in het voorbeeld 20,1%. De gemiddelde premie is hierbij bepaald als het gemiddelde premiepercentage over alle leeftijden van de minimum toetredingsleeftijd van 18 jaar tot de pensioenleeftijd van 68 jaar, ofwel de som van alle staffelpercentages gedeeld door 51 leeftijden.

Het gemiddeld percentage van 20,1% is vervolgens gecorrigeerd voor het verschil in fiscaal maximale premie van 30% op basis van de vlakke staffel en de gemiddelde premie van 27,9% op basis van de fiscaal maximale progressieve staffel. Na correctie van het verschil in fiscale benutting bedraagt de fictieve vlakke toetspremie 21,6%.

Rekenwijze kwantitatieve financiële gelijkwaardigheidstoets voor het pensioen op opbouwbasis met behulp van de vastgestelde (fictieve) toetspremie op werknemersniveau:

- Bepaal per werknemer (uit het werknemersbestand van uitzendkrachten die deelnemen aan de regeling met progressieve staffel bij werkgever) de toetspremie.

In dit voorbeeld is de fictieve vlakke toetspremie 21,6% van de premiegrondslag voor die werknemer, berekend o.g.v. de premiegrondslag (franchise en looncomponenten) van de eigen regeling van de werkgever. Let hierbij op dat het maximumsalaris van StiPP wordt gehanteerd als het eigen maximumsalaris hoger is;

- Vergelijk de toetspremie met de vlakke premie van 20% in de pensioenregeling van StiPP, berekend o.g.v. de premiegrondslag (franchise, looncomponenten) van de regeling van StiPP.
- De eigen regeling van de werkgever met progressieve premiestaffel is kwantitatief financieel gelijkwaardig voor wat betreft pensioen op opbouwbasis, indien per werknemer de feitelijke netto premie-inleg bij hantering van de toetspremie tenminste gelijk is aan de feitelijke netto premie-inleg bij StiPP.
- Wanneer dit niet het geval is dient de werkgever de regeling te verbeteren door bijvoorbeeld de premiestaffel te verhogen of de franchise te verlagen.

Voorbeeld uitgangspunten	Regeling werkgever	Regeling StiPP
Franchise	€ 19.172	€ 19.219
Maximumsalaris	€ 100.000	€ 88.234

Stel de werkgever telt 8% vakantiegeld niet tot het pensioengevend salaris. Bij StiPP behoort dit wel tot het pensioengevend salaris. Hierdoor is het pensioengevend salaris bij StiPP hoger dan bij de voorbeeld werkgever. De toetspremie wordt bepaald op basis van de premiegrondslag van de eigen regeling van de werkgever, rekening houdend met het (lagere) maximumsalaris van StiPP.

In het onderstaand voorbeeld is te zien dat, met uitzondering van werknemer 5, de feitelijke netto premie-inleg per werknemer bij hantering van de (fictieve) vlakke toetspremie lager is dan de feitelijke netto premie-inleg bij StiPP. De eigen pensioenregeling van deze werkgever is dus financieel niet gelijkwaardig aan de pensioenregeling van StiPP. De werkgever dient de pensioenregeling te verbeteren om tot een gelijkwaardigheid te komen.

	Leeftijd	Premie-percentage werkgever	Vlakke toetspremie werkgever	Pensioengevend-salaris werkgever	Pensioengevend-salaris StiPP	Premie-grondslag werkgever	Premie-grondslag StiPP	Vlakke premie StiPP	Vlakke toetspremie werkgever	Progressieve premie werkgever
Werknemer 1	24	9,6%	21,6%	€ 35.000	€ 37.800	€ 15.828	€ 18.581	€ 3.716	€ 3.419	€ 1.519
Werknemer 2	31	13,0%	21,6%	€ 40.000	€ 43.200	€ 20.828	€ 23.981	€ 4.796	€ 4.499	€ 2.708
Werknemer 3	28	11,1%	21,6%	€ 37.500	€ 40.500	€ 18.328	€ 21.281	€ 4.256	€ 3.959	€ 2.034
Werknemer 4	50	23,8%	21,6%	€ 50.000	€ 54.000	€ 30.828	€ 34.781	€ 6.956	€ 6.659	€ 7.337
Werknemer 5	60	33,1%	21,6%	€ 88.234	€ 88.234	€ 69.062	€ 69.014	€ 13.803	€ 14.917	€ 22.860
								€ 33.528	€ 33.453	€ 36.458
								Fondspremie	Toetspremie	Werkgeverspremie