



Vrijstellingsbeleid 2026

Inhoud

1. Inleiding
2. Mandaten
3. Vrijstelling: uitgangspunten, gronden en voorschriften
 - 3.1 Uitgangspunten bij vrijstelling
 - 3.2 Vrijstellingsgronden
 - 3.3 Voorschriften
 - 3.4. Toets financiële en actuariële gelijkwaardigheid
 - 3.5 Hertoets
4. Intrekking
5. Hertoetsing i.v.m. de nieuwe pensioenregeling o.b.v. de Wtp

1. Inleiding

Het algemeen bestuur van Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten (hierna: StiPP of het fonds) kan of moet, als aan bepaalde voorwaarden is voldaan, vrijstelling van de verplichte deelneming aan de pensioenregeling van StiPP verlenen. Deze bevoegdheid is neergelegd in artikel 13 van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 (hierna: Wet Bpf 2000), het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000 (hierna: VBB) en in de Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000 (Rv).

In dit beleidsdocument staat beschreven op welke wijze vrijstellingsverzoeken van werkgevers, die onder de werkingssfeer van de verplichtstelling van StiPP vallen, worden behandeld.

Let op: Door de komst van de Wet toekomst pensioenen (Wtp) veranderen er ook regels op het terrein van de vrijstellingen, met name voor het vaststellen van de actuariële en financiële gelijkwaardigheid.

De ingangsdatum van deze nieuwe regels is gekoppeld aan de transitiedatum van StiPP (1 januari 2026) en/of de transitiedatum van de vrijgestelde werkgever. Er gelden vanaf 30 september 2025 nieuwe regels:

- voor het overgangsregime: de periode vanaf het moment dat alleen StiPP is overgegaan naar de WTP en de werkgever nog niet (of vice versa) en
- voor het WTP-regime: de periode vanaf het moment dat zowel StiPP als de werkgever zijn overgegaan naar de WTP.

Omdat de pensioenregeling van StiPP op de transitiedatum ingrijpend wijzigt en ook wordt verbeterd, wordt bij de verleende vrijstellingen opnieuw beoordeeld of die eigen pensioenregelingen nog gelijkwaardig zijn aan de nieuwe pensioenregeling van StiPP.

In hoofdstuk 2 wordt weergegeven welke mandaten zijn verleend voor de behandeling van deze vrijstellingsverzoeken. In hoofdstuk 3 worden de wettelijke kaders geschetst per vrijstellingsgrond en worden de door StiPP gestelde aanvullende voorschriften benoemd. In hoofdstuk 4 zijn de beleidskaders over de intrekking van een vrijstelling opgenomen. Het nieuwe hoofdstuk 5 beschrijft de manier waarop de herbeoordeling van de vrijstelling in verband met de overgang naar de nieuwe pensioenregeling zal plaatsvinden (de zogenaamde hertoets).

Het vrijstellingsbeleid kan worden aangepast als hiertoe aanleiding bestaat. Het meest recent gepubliceerde beleid op de website van StiPP is het geldende beleid.

2. Mandaten

StiPP kent twee mandaten met betrekking tot vrijstellingsverzoeken, namelijk een mandaat voor het uitvoerend bestuur en een mandaat voor de pensioenuitvoeringsorganisatie van het fonds.

Mandaat uitvoerend bestuur

Het algemeen bestuur van StiPP heeft het uitvoerend bestuur van StiPP een mandaat verleend met betrekking tot de afhandeling van vrijstellingsverzoeken. Wanneer één van de leden van het uitvoerend bestuur betrokken is bij de verzoekende partij, wordt de beslissing door het algemeen bestuur genomen. Het mandaat omvat de volgende bevoegdheden:

- Besluiten over vrijstellingsverzoeken op grond van de artikelen 3 en 4 VBB;
- Besluiten over vrijstellingsverzoeken op grond van artikel 6 VBB om andere redenen voor onbepaalde tijd;
- Besluiten tot intrekking van de vrijstelling, volgens de procedure die is beschreven in dit beleid;
- Besluiten over bezwaarschriften ingediend tegen een primaire vrijstellingsbeslissing;
- Besluiten per wanneer en op welke wijze (bijvoorbeeld periodiek voor een collectief van al verleende vrijstellingen) tot heroverweging van de vrijstelling c.q. de gelijkwaardigheid wordt overgegaan;
- Besluiten – in afwijking van de reguliere kwantitatieve gelijkwaardigheidstoets – op verzoek van de werkgever de gelijkwaardigheid financieel of actuarieel kwalitatief te toetsen. Het uitvoerend bestuur controleert of dit dan gebeurt in het belang van de werknemers.

Mandaat uitvoeringsorganisatie

StiPP heeft aan haar pensioenuitvoeringsorganisatie een mandaat verleend voor het volgende:

- Afhandeling van:
 - vrijstellingsverzoeken op grond van artikelen 2 en 5 VBB,
 - vrijstellingsverzoeken op grond van artikel 6 VBB inzake vrijstelling om andere redenen in verband met aansluiting bij een ander bedrijfstakpensioenfonds of beroepspensioenfonds;
 - afwikkel- en afloopvrijstellingen op grond van artikel 6 VBB en
 - het verzoek tot intrekking van een vrijstelling voor onbepaalde tijd in samenhang met het verzoek (van dezelfde werkgever) tot het verlenen van een afwikkelvrijstelling.
- Behandelen in heroverweging (bezwaren) van alle ingekomen vrijstellingsverzoeken en in concept voor te leggen aan het uitvoerend bestuur;
- Besluiten om het verzoek tot vrijstelling niet (verder) te behandelen in de situatie dat een werkgever geen informatie kan of wil verstrekken binnen de gestelde termijn;
- De vrijstelling te beëindigen, in de situatie dat een vrijgestelde werkgever niet langer onder de werkingssfeer van de verplichtstelling valt;
- Opnemen van een bedrijfstakpensioenfonds of een beroepspensioenfonds in de bijlage van het vrijstellingsbeleid zodra de gelijkwaardigheid van dit fonds is vastgesteld.

De directeur pensioenadministratie van de pensioenuitvoeringsorganisatie heeft een ondertekeningsmandaat ten aanzien van besluiten op vrijstellingsverzoeken.

3. Vrijstelling: uitgangspunten, gronden en voorschriften

3.1. Uitgangspunten bij vrijstelling

Volledige vrijstelling (van toepassing tot transitiedatum)

Tot het moment dat de nieuwe pensioenregeling van StiPP¹ gaat gelden, verleent het fonds een werkgever, aan wie vrijstelling is toegekend, volledige vrijstelling. Dit betekent dat een verzoek van een werkgever die vrijstelling aanvraagt voor alleen de basis- of de plusregeling, wordt afgewezen. Tegelijkertijd geldt dat, indien vrijstelling wordt verleend, de vrijstelling voor beide regelingen van toepassing is.

Vanaf transitiedatum:

In de nieuwe pensioenregeling komt het onderscheid tussen basis- en plusregeling te vervallen en heeft dit uitgangspunt geen betekenis meer.

Groepsgewijze vrijstelling

Voor elke vrijstellingsgrond geldt dat de vrijstelling ook voor een deel van de werknemers mag worden aangevraagd. Bij een groepsgewijze vrijstelling dient de werkgever aan te geven op grond waarvan en waarom de betreffende werknemers als 'groep' gedefinieerd kunnen worden. Er moet gemotiveerd worden waarom² deze groep werknemers verschilt van overige werknemers van de werkgever, zodat zij inderdaad aangemerkt kan worden als een separate 'groep'. StiPP toetst of deze groep ook daadwerkelijk als afzonderlijke groep te kwalificeren is³.

Bij een groepsgewijze vrijstelling worden daarnaast en boven op de voorschriften die zijn opgenomen in paragraaf 3.3. aan de vrijstelling de volgende extra voorschriften verbonden:

1. Jaarlijks wordt door de werkgever een overzicht overlegd aan StiPP van alle werknemers verdeeld naar vrijgestelde en niet-vrijgestelde werknemers;
2. Bij het overzicht wordt een verklaring gevoegd van een actuaar of accountant waarin wordt verklaard dat het overzicht een juiste weergave van de feiten is.

Behandelkosten

StiPP brengt op grond van artikel 2.4 Uitvoeringsreglement behandelkosten in rekening per vrijstellingsverzoek met een minimum van € 1.000,- en een maximum van € 2.400,-.

De opgelegde behandelkosten moeten zijn voldaan voordat de vrijstelling wordt verleend (artikel 7 lid 7 VBB). Indien de termijn voor afwikkeling van het vrijstellingsverzoek in het gedrang komt doordat de behandelkosten c.q. de verschuldigde gemiste solidariteitsbijdrage nog niet zijn voldaan, wordt de termijn voor het behandelen van een vrijstellingsverzoek verlengd met vier weken (artikel 1a lid 2b VBB). De termijn voor het geven van een vrijstellingsbeschikking wordt verder opgeschort 'zolang de vertraging aan de aanvrager kan worden toegerekend' (artikel 4:15 lid 2 b Awb).

¹ Dit betreft de nieuwe pensioenregeling zoals opgenomen in het transitieplan van sociale partners Uitzendbranche met een beoogde inwerkingtreding per 1 januari 2026.

² Op objectieve gronden zoals de werkzaamheden, tijdstip van deelneming, in het verleden vallend onder een eerdere vrijstelling, etc.

³ Het is niet mogelijk om onderscheid te maken tussen premieplichtige werknemers, enkel vanwege een bestaande pensioenregeling.

Er zijn geen behandelkosten verschuldigd in het geval dat:

- Een werkgever een vrijstellingsverzoek indient en zowel onder de werkingssfeer van de verplichtstelling van StiPP als onder de verplichtstelling van een ander bedrijfstakpensioenfonds of beroepspensioenfonds valt⁴, waarvan de pensioenregeling tenminste gelijkwaardig is aan de regeling van StiPP, of
- Na het in behandeling nemen van het vrijstellingsverzoek is gebleken dat de werkgever niet onder de verplichtstelling van StiPP valt en het – naar het oordeel van StiPP – evident onredelijk zou zijn om behandelkosten in rekening te brengen, of
- Een werkgever een vrijstellingsverzoek intrekt binnen twee weken nadat StiPP de ontvangst van een vrijstellingsverzoek schriftelijk heeft bevestigd. Nadien zijn er behandelkosten verschuldigd, of
- De gelijkwaardigheid in geval van een reeds verleende vrijstelling moet worden hertoetst.

3.2 Vrijstellingsgronden

Vrijstellingsgronden

Op grond van het VBB is het mogelijk vrijstelling te verkrijgen van deelname aan de pensioenregeling(en) van StiPP. Voor de volgende vrijstellingsgronden worden hierna de wettelijke voorschriften en het beleid van het fonds toegelicht:

1. Vrijstelling in verband met een bestaande pensioenregeling (artikel 2 VBB);
2. Vrijstelling in verband met concernvorming (artikel 3 VBB);
3. Vrijstelling in verband met een eigen CAO (artikel 4 VBB);
4. Vrijstelling in verband met onvoldoende beleggingsrendement (artikel 5 VBB);
5. Vrijstelling om andere redenen (artikel 6 VBB).

De eerste vier vrijstellingsgronden zijn verplichte vrijstellingsgronden. Dit betekent dat wanneer een werkgever aan de gestelde voorwaarden en voorschriften voldoet, StiPP vrijstelling moet verlenen. De vijfde grond, vrijstelling op grond van artikel 6 VBB ‘om andere redenen’, is een onverplichte vrijstellingsgrond. Dit betekent dat, als de werkgever aan de gestelde voorwaarden en voorschriften voldoet, StiPP discretionair bevoegd is om vrijstelling te verlenen.

Als geen vrijstelling wordt verleend, dient de werkgever zich bij StiPP aan te sluiten voor de bij hem in dienst zijnde werknemers, die verplicht moeten deelnemen in StiPP (de uitzendkrachten, met uitzondering van payrollmedewerkers en intra-concern gedetacheerden)..

Vanaf transitiedatum:

Voor de vrijstellingen op grond van artikel 3 of 4 VBB verandert er door de Wtp niets. Deze blijven ongewijzigd voortduren, zolang aan de voor die gronden geldende voorwaarden en voorschriften wordt voldaan. Voor de vrijstellingen op grond van artikel 2, 5 en 6 VBB verandert er wel iets in de voorschriften (zie paragraaf 3.3).

⁴ Er is sprake van een verplichte aansluiting bij dat andere bedrijfstakpensioenfonds of beroepspensioenfonds.

3.2.1 Vrijstelling in verband met bestaande pensioenregeling (artikel 2 VBB)

Doel van deze vrijstelling is om een werkgever die 'op eigen initiatief' al een eigen pensioenregeling heeft getroffen voordat een verplichtstelling voor hem is gaan gelden de mogelijkheid te geven om via vrijstelling de eigen pensioenregeling te behouden. De verplichtstelling kan van toepassing worden doordat sprake is van een nieuwe verplichtstelling of doordat de bedrijfsactiviteiten zodanig gewijzigd zijn dat de werkgever onder een al bestaande verplichtstelling komt te vallen.

Voorwaarden die gelden op grond van artikel 2 VBB:

Een werkgever kan op deze grond een verzoek tot vrijstelling indienen als:

1. De werknemers van de werkgever al deelnamen in een andere pensioenregeling die ten minste zes maanden voor het moment van indiening van de in behandeling genomen aanvraag tot verplichtstelling, van kracht was; of
2. De werkgever voor de werknemers al een andere pensioenregeling heeft getroffen, die ten minste zes maanden voor het moment dat de verplichtstelling op hem en zijn werknemers van toepassing wordt, van kracht was.

Ad. 1) De aanvraag tot verplichtstelling van deelname aan de pensioenregeling van StiPP is op 22 september 1998 ingediend. Deze grond is daarom mogelijk voor een werkgever, waarvan de werknemers al vóór 22 maart 1998 deelnamen in een andere pensioenregeling. In dit geval dient de actuariële en financiële gelijkwaardigheid aangetoond te worden per 1 januari 2008.

Ad. 2) Hier is sprake van een bestaande werkgever, die door een wijziging van bedrijfsactiviteiten onder de verplichtstelling van StiPP komt te vallen, terwijl de werknemers van die werkgever al zes maanden voor de wijziging van de bedrijfsactiviteiten deelnamen aan een andere pensioenregeling. De werkgever moet minimaal zes maanden voordat de verplichtstelling van StiPP op hem en zijn werknemers van toepassing wordt een geldende pensioenregeling voor de werknemers hebben.

Het toetsmoment hiervoor is het moment dat de andere pensioenregeling is overeengekomen en dus niet de datum waarop die andere regeling met terugwerkende kracht is ingegaan. In dit geval dient de actuariële en financiële gelijkwaardigheid aangetoond te worden per de datum waarop de werkgever vanwege gewijzigde bedrijfsactiviteiten onder de verplichtstelling is komen te vallen.

Voorschriften

De voorschriften (zie paragraaf 3.3) die bij deze vrijstellingsgrond gelden zijn:

- informatieverplichting aan DNB en StiPP-bestuur;
- te allen tijde gelijkwaardige eigen pensioenregeling,
- afschrift van wijziging van de eigen pensioenregeling aan StiPP, en indien van toepassing:
- verklaring van de verzekeraar of ppi.

Verplichte grond

De vrijstelling wordt verplicht verleend voor onbepaalde tijd, indien en voor zover de werkgever aan de voorwaarden en voorschriften voldoet. Nadat de vrijstelling op deze grond is verleend, moet de werkgever minimaal iedere 5 jaar slagen voor de hertoetsing van de gelijkwaardigheid.

3.2.2 Vrijstelling in verband met groepsvorming (artikel 3 VBB)

Vrijstelling in verband met groeps/concernvorming maakt het mogelijk dat onder bepaalde omstandigheden het groepsbelang van het concern prevaleert ten opzichte van het bedrijfstakbelang. Een werkgever kan met een dergelijke vrijstelling voor alle werknemers binnen een groep ondernemingen (als bedoeld in artikel 2:24b BW) namelijk dezelfde arbeidsvoorwaarden voeren.

Op verzoek van een werkgever wordt door StiPP voor alle werknemers of een deel van de werknemers van die werkgever vrijstelling verleend, als die werkgever deel uitmaakt of deel is gaan uitmaken van een groep.

Voorwaarden die gelden op grond van artikel 3 VBB:

- De bij het arbeidsvoorwaardenoverleg betrokken vakorganisaties van zowel de werkgever als de groep, zijn bij de groepsvorming betrokken geweest.
- De groep heeft al een pensioenregeling, die in overleg met de bij het arbeidsvoorwaardenoverleg betrokken vakorganisaties tot stand is gekomen.
- Op de dag dat er vrijstelling wordt aangevraagd, zijn er bij de groep tenminste 100 personen werkzaam die niet in het fonds deelnemen.
- Het aantal actieve deelnemers waarop de pensioenregeling van de groep van toepassing is bedraagt op de dag waarop het verzoek tot vrijstelling wordt ingediend:
 - o ten minste 25% van het aantal werknemers waarvoor de vrijstelling wordt gevraagd; of
 - o ten minste 50 actieve deelnemers meer dan het aantal werknemers waarvoor de vrijstelling wordt gevraagd.
- Het verzoek om vrijstelling wordt tevens ingediend door of namens de groep en de bij het arbeidsvoorwaardenoverleg betrokken vakorganisaties.

Voorschriften

De voorschriften (zie paragraaf 3.3) die bij deze vrijstellingsgrond gelden zijn:

- informatieverplichting aan DNB en StiPP-bestuur;
- vergoeding van verzekeringstechnisch nadeel;
- periodieke informatie.

Verplichte grond

De vrijstelling wordt verplicht verleend voor onbepaalde tijd, indien en voor zover de werkgever aan de voorwaarden en voorschriften voldoet.

3.2.3 Vrijstelling in verband met eigen CAO (artikel 4 VBB)

Een vrijstelling in verband met een eigen CAO biedt een werkgever die uitgezonderd of vrijgesteld is van de algemeenverbindendverklaring van de bedrijfstak-cao⁵ de mogelijkheid om naast die eigen CAO ook een eigen beleid te voeren voor wat betreft pensioen.

Op verzoek van een werkgever wordt door StiPP voor alle werknemers of een deel van de werknemers van die werkgever vrijstelling verleend als er sprake is van een eigen CAO waarin een afzonderlijke pensioenregeling is overeengekomen. Deze vrijstelling kan enkel worden verleend voor zover op het moment van ingang van de vrijstelling een besluit tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst (de ABU-CAO) op de werkgever niet van toepassing is of, als dat besluit wel op de werkgever en zijn werknemers van toepassing is, voor zover de werkgever hiervan dispensatie heeft gekregen.

Voorwaarden die gelden op grond van artikel 4 VBB:

Er dient aangetoond te worden dat

- een besluit tot algemeen verbindend verklaring van de ABU-CAO op de werkgever niet van toepassing is, of dat de werkgever vrijstelling heeft gekregen van de ABU-CAO; en
- de werkgever met de bij het arbeidsvoorwaardenoverleg betrokken vakorganisaties een afzonderlijke pensioenregeling is overeengekomen; en
- het verzoek om vrijstelling tevens wordt gedaan door of namens de bij het arbeidsvoorwaardenoverleg betrokken vakorganisaties.

Voorschriften

De voorschriften (zie paragraaf 3.3) die bij deze vrijstellingsgrond gelden zijn:

- de informatieverplichting aan DNB en StiPP-bestuur;
- vergoeding van verzekeringstechnisch nadeel;
- periodieke informatieplicht;
- meldingsplicht stoppen eigen pensioenregeling;
- meldingsplicht over toepasselijkheid CAO.

Verplichte grond

De vrijstelling wordt verplicht verleend voor onbepaalde tijd, indien en voor zover de werkgever aan de voorwaarden en aan de voorschriften voldoet.

⁵ Uit het Toetsingskader AVV blijkt dat het hierbij gaat om zowel een vrijstelling van AVV op basis van de vrijstellingsmogelijkheden in de cao als een vrijstelling van AVV verleend door de Minister van SZW op grond van artikel 2 Wet AVV (bedenking).

3.2.4 Vrijstelling in verband met onvoldoende beleggingsresultaat (artikel 5 VBB)

De idee achter deze vrijstelling in verband met onvoldoende beleggingsrendement is dat een werkgever niet verplicht kan worden aangesloten te blijven bij een bedrijfstakpensioenfonds als dit fonds onvoldoende presteert op beleggingen.

Op verzoek van een werkgever wordt door StiPP voor alle werknemers of een deel van de werknemers van die werkgever vrijstelling verleend, als de uitkomst van de berekening van de performancetoets negatief is. Aangetoond dient te worden dat per de datum waarop een werkgever een verzoek tot vrijstelling heeft ingediend bij StiPP aan de elders getroffen pensioenregeling ten minste gelijkwaardige aanspraken (zie hieronder bij de voorschriften) worden ontleend als aan de pensioenregelingen van StiPP. Als een werkgever vrijstelling wenst tegen een latere datum, dan dient per die datum te worden aangetoond dat ten minste gelijkwaardige aanspraken worden ontleend. Vanaf 1 januari 2026 – de datum waarop StiPP overgaat naar een pensioenregeling volgens het Wtp-regime – wordt de beleggingsperformance vastgesteld op basis van artikel 5 VBB en artikel 1 Regeling Vrijstellingen (RV).

De uitkomst van de berekening van de performancetoets is op dit moment positief. Dit betekent dat het niet mogelijk is vrijstelling te verkrijgen op grond van artikel 5 VBB.

Voorschriften

De voorschriften (zie paragraaf 3.3) die bij deze vrijstellingsgrond gelden zijn:

- informatieverplichting aan DNB en StiPP-bestuur;
- eigen regeling ondergebracht op wijze in lijn met artikel 23 Pensioenwet;
- eigen regeling die ten minste gelijkwaardige aanspraken biedt in de zin van artikel 7 lid 6 VBB in samenhang met de artikelen 6a en 7 RV;
- vergoeding van verzekeringstechnisch nadeel. Daarbij geldt dat in het geval dat vrijstelling op grond van artikel 5 VBB wordt verleend aansluitend op een afwikkel- of afloopvrijstelling, de werkgever alsnog met terugwerkende kracht per ingang datum afwikkel- of afloopvrijstelling een vergoeding voor het verzekeringstechnisch nadeel moet betalen;
- periodieke informatieplicht;
- meldingsplicht stoppen eigen pensioenregeling;
- meldingsplicht over toepasselijkheid CAO;
- verklaring verzekeraar of ppi.

Verplichte grond

De vrijstelling wordt verplicht voor onbepaalde tijd verleend - per de datum waarop de werkgever het verzoek indient of een latere (door de werkgever gekozen) datum - indien en voor zover de werkgever aan de voorwaarden en aan de voorschriften voldoet. Daarnaast dient de werkgever minimaal iedere 5 jaar te slagen voor de herbeoordeling, waaruit blijkt dat aan de eigen pensioenregeling ten minste gelijkwaardige pensioenaanspraken ontleend kunnen worden ten opzichte van de pensioenregeling van StiPP.

3.2.5 Vrijstelling om andere redenen (artikel 6 VBB)

Het fonds heeft de discretionaire bevoegdheid om op verzoek van een werkgever voor alle werknemers of een deel van de werknemers van die werkgever ook om andere redenen dan de in paragraaf 3.2.1 tot en met 3.2.4 beschreven wettelijk verplichte redenen vrijstelling te verlenen.

StiPP kan op grond van artikel 6 VBB drie soorten vrijstellingen verlenen:

- Vrijstelling om andere redenen voor onbepaalde tijd (zie 3.2.5a);
- Vrijstelling om andere redenen: afloop- en afwikkelvrijstelling (zie 3.2.5b); en
- Vrijstelling om andere redenen: werkgevers aangesloten bij een ander verplichtgesteld BPF (zie 3.2.5c).

Beperkte verlening van vrijstelling op grond van artikel 6 VBB met terugwerkende kracht

StiPP heeft als beleid om op grond van artikel 6 VBB slechts vrijstelling te verlenen per de datum van de aanvraag zonder terugwerkende kracht.

StiPP kan besluiten om toch een dergelijke vrijstelling met terugwerkende kracht te verlenen wanneer:

- de werkgever vanaf het moment dat om vrijstelling wordt verzocht al over een eigen pensioenregeling beschikt; en
- de werkgever gedurende de gehele periode dat hij onder de verplichtstelling van StiPP valt, aantoonde elders aan een ten minste gelijkwaardige regeling te hebben deelgenomen;

en

- de werkgever nog niet bij StiPP is aangesloten; én
- er vanuit StiPP nog geen communicatie richting de werknemers van de werkgever waarvoor vrijstelling wordt verzocht heeft plaatsgevonden.

Net als bij een vrijstelling op grond van artikel 2 VBB moet de werkgever, nadat de vrijstelling op grond van artikel 6 VBB is verleend, minimaal iedere vijf jaar slagen voor de hertoetsing van de gelijkwaardigheid.

3.2.5a Vrijstelling om andere redenen: voor onbepaalde tijd (artikel 6 VBB)

StiPP voert een terughoudend beleid bij het verlenen van vrijstellingen om andere redenen voor onbepaalde tijd. StiPP weegt bij haar besluit om een dergelijke vrijstelling op onverplichte grond toe te kennen of af te wijzen, de belangen van het fonds en de werkgever tegen elkaar af. StiPP stelt hierbij de bescherming van de solidariteit en collectiviteit van het fonds voorop en verleent slechts vrijstelling ingeval een uitzonderlijk belang van de werkgever prevaleert boven het belang van StiPP.

Belangenafweging

StiPP kan, als aan alle voorwaarden en voorschriften is voldaan, en de belangenafweging tussen die van de werkgever en het fonds naar het oordeel van StiPP in het voordeel van de werkgever is, discretionair besluiten om vrijstelling te verlenen voor onbepaalde tijd.

Voorschriften

De voorschriften (zie paragraaf 3.3) die bij deze vrijstelling gelden zijn:

- informatieverplichting aan DNB en StiPP-bestuur;
- eigen regeling ondergebracht op wijze in lijn met artikel 23 Pensioenwet;
- te allen tijde een gelijkwaardige pensioenregeling in de zin van artikel 7 lid 5 VBB in samenhang met de artikelen 6, 5 en 7 RV;
- vergoeding van verzekeringstechnisch nadeel;
- periodieke informatieplicht.

3.2.5b Vrijstelling om andere redenen: Afloop- en afwikkelvrijstelling (artikel 6 VBB)

Werkgevers die in het verleden niet bekend waren bij StiPP maar wel onder de werkingssfeer van de verplichtstelling vielen, worden met terugwerkende kracht tot 1 januari 2008 of latere oprichtingsdatum aangesloten. In dit geval dient de gelijkwaardigheid op zijn vroegst aangetoond te worden per 1 januari 2008 dan wel per de datum na 1 januari 2008 waarop de werkgever verplicht is deel te nemen aan de pensioenregeling van StiPP.

Afloopvrijstelling

Een afloopvrijstelling is een vrijstelling voor een bepaalde termijn gericht op de toekomstige aanmelding van werknemers bij StiPP. Door middel van een afloopvrijstelling wordt een werkgever vrijgesteld van de verplichting tot aanmelding van werknemers voor de periode van 1 januari 2008 tot de in de vrijstellingsbeschikking opgenomen datum.

StiPP heeft als beleid dat bij het verlenen van afloopvrijstelling de aanmelding van werknemers op de kortst mogelijke termijn gerealiseerd dient te worden. Hierbij hanteert StiPP het uitgangspunt dat de termijn die een werkgever hiervoor in de vrijstellingsbeschikking wordt geboden, niet langer is dan zes maanden. De startdatum voor deze (maximale) termijn van zes maanden is de datum van de verzending van de vrijstellingsbeschikking. In deze gevallen meldt de werkgever dus alle werknemers aan bij StiPP vanaf de peildatum (maximaal zes maanden na afgifte van de vrijstellingsbeschikking).

Afwikkelvrijstelling

Een afwikkelvrijstelling is een vrijstelling voor alle werknemers die voorafgaand aan een bepaalde datum in dienst zijn getreden. Door middel van een afwikkelvrijstelling wordt een werkgever vrijgesteld van de verplichting tot aanmelding van werknemers die voorafgaand aan de in de vrijstellingsbeschikking opgenomen peildatum in dienst zijn getreden. Werknemers die na die bepaalde peildatum in dienst treden, vallen niet onder de vrijstelling en dienen wel bij StiPP aangemeld te worden.

StiPP heeft als beleid bij het verlenen van afwikkelvrijstelling dat de werknemers die niet onder de vrijstelling vallen op de kortst mogelijke termijn worden aangemeld bij StiPP. Hierbij hanteert StiPP het uitgangspunt dat de in de vrijstellingsbeschikking opgenomen peildatum niet verder dan zes maanden in de toekomst ligt. De startdatum voor deze (maximale) termijn van zes maanden betreft de datum van de verzending van de vrijstellingsbeschikking. In deze gevallen meldt de werkgever dus

alleen alle werknemers aan bij StiPP die na de peildatum (maximaal zes maanden na afgifte van de vrijstellingsbeschikking) in dienst zijn gekomen.

Voorschriften

De voorschriften (zie paragraaf 3.3) die bij deze vrijstelling gelden zijn:

- informatieverplichting aan DNB en StiPP-bestuur;
- eigen regeling ondergebracht op wijze in lijn met artikel 23 Pensioenwet;
- te allen tijde een gelijkwaardige pensioenregeling in de zin van artikel 7 lid 5 VBB in samenhang met de artikelen 6, 5 en 7 RV;
- periodieke informatieplicht;
- informatie over verleende vrijstelling aan werknemers en andere pensioenuitvoerder.

3.2.5c Vrijstelling om andere redenen: werkgevers aangesloten bij een ander bedrijfstakpensioenfonds of beroepspensioenfonds (artikel 6 VBB)

Werkgevers die verplicht dan wel vrijwillig aangesloten zijn/worden bij een ander bedrijfstakpensioenfonds of beroepspensioenfonds, kunnen op grond van artikel 6 VBB eveneens een verzoek tot vrijstelling indienen.

Voorschriften

De voorschriften (zie paragraaf 3.3) die bij deze vrijstelling gelden zijn:

- informatieverplichting aan DNB en StiPP-bestuur;
- te allen tijde een gelijkwaardige pensioenregeling in de zin van artikel 7 lid 5 VBB in samenhang met de artikelen 6, 5 en 7 RV;
- periodieke informatieplicht;
- meldingsplicht van verplicht of vrijwillig aangesloten zijn bij een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds

3.3. Voorschriften

Aan iedere vrijstelling kan het bedrijfstakpensioenfonds voorschriften verbinden. Net als bij de vrijstellingsgronden zijn een aantal voorschriften wettelijk voorgeschreven. De van toepassing zijnde voorschriften zijn deels afhankelijk van de grond waarop vrijstelling wordt gevraagd.

In artikel 7 VBB zijn de volgende verplichte voorschriften opgenomen:

- Informatieverplichting aan DNB en bestuur van het bpf dat vrijstelling verleent (artikel 7 lid 2 VBB): Aan de vrijstelling wordt het voorschrift verbonden dat de werkgever of, in het geval pensioenrechten worden ontleend aan een ondernemingspensioenfonds of een ander bedrijfstakpensioenfonds, het bestuur van het desbetreffende fonds, aan De Nederlandsche Bank (DNB) en aan het bestuur van het fonds dat vrijstelling verleent inlichtingen zal verstrekken, die DNB of laatstgenoemd bestuur ter verzekering van een goede uitvoering van de wet verlangt. De inlichtingen worden desgewenst schriftelijk en door middel van ingevulde en ondertekende formulieren binnen een door DNB onderscheidenlijk door bedoeld bestuur schriftelijk te stellen termijn verstrekt.
- Onderbrengingsplicht conform artikel 23 Pensioenwet (artikel 7 lid 3 VBB): Een werkgever moet de eigen pensioenregeling onderbrengen bij een op grond van artikel 23 lid 1 van de Pensioenwet toegestane pensioeninstelling.
- Een gelijkwaardige pensioenregeling (artikel 7 lid 5 VBB): Aan de vrijstelling wordt het voorschrift verbonden dat de pensioenregeling van de werkgever te allen tijde ten minste actuariel en financieel gelijkwaardig is aan die van het fonds.
Van de berekening van de actuariële gelijkwaardigheid kan worden afgeweken als
 - o StiPP en de werkgever daarmee instemmen én
 - o de pensioenregeling van de werkgever dezelfde soorten pensioen kent als de pensioenregeling van StiPP.
- Eigen regeling met ten minste gelijkwaardige aanspraken (artikel 7 lid 6 VBB): Aan de elders getroffen pensioenregeling moeten ten minste gelijkwaardige aanspraken worden ontleend als aan de pensioenregelingen van het fonds.
- Verschuldigde vergoeding voor verzekeringstechnisch nadeel betalen voorafgaand aan verlening van de vrijstelling (artikel 7 lid 7 VBB): Als StiPP - als voorwaarde voor de verlening van de vrijstelling - een vergoeding voor verzekeringstechnisch nadeel (gemiste solidariteitsbijdragen en/of behandelkosten) aan de werkgever oplegt, wordt de vrijstelling pas verleend als het verschuldigde bedrag aan verzekeringstechnisch nadeel aan het fonds is voldaan.

Mogelijke voorschriften in artikel 7 VBB:

- Vergoeding verzekeringstechnisch nadeel (artikel 7 lid 4 en lid 7 VBB): Aan de vrijstelling kan het voorschrift worden verbonden dat de werkgever een vergoeding voor het verzekeringstechnisch nadeel betaalt.

Vanaf het moment dat ofwel StiPP ofwel de werkgever is over gegaan naar een Wtp-regeling geldt voor de berekeningswijze van het verzekeringstechnisch nadeel de voorschriften opgenomen in de artikelen 3 en 4 RV.

Voorschriften die StiPP stelt ter verzekering van goede uitvoering van de wet o.g.v. artikel 7 lid 1 VBB:

Afschrift van wijziging eigen pensioenregeling: De werkgever aan wie vrijstelling is verleend, zendt van iedere wijziging in de pensioenregeling een afschrift aan het fonds.

Periodieke informatieplicht: Het fonds verzoekt de werkgever ten minste eens in de vijf jaar om informatie, waarmee het fonds vast kan stellen of de werkgever nog steeds aan de voorwaarden voor vrijstelling voldoet. De werkgever is verplicht op verzoek van het fonds de hiervoor benodigde gegevens te verstrekken.

Informatie over verleende vrijstelling aan werknemers en andere pensioenuitvoerder: De werkgever stelt de werknemers en de andere pensioenuitvoerder in kennis van de verleende vrijstelling en de daaraan verbonden voorschriften.

Meldingsplicht stoppen eigen pensioenregeling: Wanneer de werkgever op enig moment niet langer een eigen pensioenregeling toepast, dan meldt de werkgever dit onverwijld schriftelijk bij het fonds.

Meldingsplicht over toepasselijkheid CAO: Indien na een AVV-loze periode de ABU-CAO weer opnieuw algemeen verbindend wordt verklaard, toetst de werkgever onverwijld of die algemeen verbindend verklaarde ABU-CAO op hem van toepassing is en, als dat het geval is, verplicht de werkgever zich tegenover het fonds om van die nieuwe algemeen verbindend verklaarde ABU-CAO dispensatie te verzoeken. Als de werkgever onder de algemeen verbindend verklaarde ABU-CAO valt en een verzoek tot dispensatie daarvan is afgewezen, dan dient de werkgever hiervan onverwijld schriftelijk melding te maken bij het fonds.

Meldingsplicht aan werknemers over vrijstelling wegens deelneming in een beroepspensioenfonds: De werkgever aan wie vrijstelling is verleend in verband met deelname aan een verplichtgesteld beroepspensioenfonds, moet de werknemers informeren dat zij zich individueel dienen aan te sluiten bij het verplichtgesteld beroepspensioenfonds en verklaart eenmalig aan het fonds dat alle werknemers zich hebben aangesloten bij het betreffende beroepspensioenfonds;

Meldingsplicht van vrijwillige deelneming in een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds

Verklaring van verzekeraar of ppi: Als de pensioenregeling van de werkgever bij een verzekeraar of een premiepensioeninstelling is ondergebracht, stelt het fonds als voorschrift dat de verzekeraar of de premiepensioeninstelling de daarvoor bestemde verklaring invult. In die verklaring is onder meer bepaald dat de verzekeraar of premiepensioeninstelling verplicht is om het aan het fonds te melden wanneer wordt overgegaan tot het premievrij maken of royeren van de pensioenpolissen van de betreffende werknemers of wanneer de uitvoeringsovereenkomst met de betreffende werkgever wordt gewijzigd.

3.4. Toets financiële en actuariële gelijkwaardigheid bij vrijstelling i.v.m. art. 2/6 VBB

Overgang naar het nieuwe pensioenstelsel bij vrijstelling i.v.m. art. 2/6 VBB

Ieder pensioenfonds en iedere werkgever (die de regeling heeft ondergebracht bij een verzekeraar of ppi) zal in de periode tussen 1 juli 2023 en 1 januari 2028 de transitie moeten maken naar een pensioenregeling volgens de Wet toekomst pensioenen (Wtp).

StiPP voert vanaf 1 januari 2026 een flexibele premiereregeling (FPR) volgens de Wet toekomst pensioenen (Wtp) uit.

Een werkgever met een vrijstelling i.v.m. art. 2/6 VBB kan overgaan naar een pensioenregeling volgens de Wet toekomst pensioenen (Wtp) door:

- per overgangsdatum over te gaan naar een flexibele premiereregeling (FPR), een solidaire premiereregeling (SPR) of een premie-uitkeringsregeling volgens de Wtp of
 - per overgangsdatum voor de reeds in dienst zijnde werknemers te kiezen voor de eerbiedigende werking van een bestaande pensioenregeling met een progressieve leeftijdsafhankelijke premiestaffel
én
vanaf overgangsdatum voor nieuwe werknemers
 - aan te sluiten bij StiPP voor de nieuwe werknemers, die verplicht moeten deelnemen in StiPP (de uitzendkrachten, met uitzondering van payrollmedewerkers en intra-concern gedetacheerden), en/of
 - over te gaan naar een FPR, SPR of premie-uitkeringsregeling volgens de Wtp.
- De eerbiedigende werking, opgenomen in artikel 220e Pw⁶ houdt in dat voor de werknemers die in dienst zijn op het moment van overstap naar het nieuwe pensioenstelsel, de met de leeftijd stijgende premie mag blijven gelden zolang zij in dienst van deze werkgever zijn.

(Her)toets van voorschrift van gelijkwaardigheid bij vrijstelling i.v.m. art. 2/6 VBB

Aan een vrijstelling i.v.m. artikel 2 of 6 VBB wordt op grond van artikel 7 lid 5 VBB door StiPP het voorschrift verbonden dat de pensioenregeling van de werkgever volgens de berekening opgenomen in de artikelen 6, 5 en 7 Regeling Vrijstellingen (RV) te allen tijde ten minste actuariel en financieel gelijkwaardig is aan de regeling van StiPP.

De toets of bij de vrijgestelde werkgever sprake is van een gelijkwaardige regeling vindt plaats:

- bij het verlenen van een vrijstelling;
- (met een hertoets) tenminste eens in de vijf jaar na de vorige toetsing van de gelijkwaardigheid;
- (met een hertoets) indien sprake is van een ingrijpende wijziging in de regeling van StiPP dan wel in de regeling van de werkgever en aangenomen mag worden dat die wijziging zo ingrijpend is dat daarvan een reële invloed op de vaststelling van de financiële en actuariële gelijkwaardigheid zal uitgaan.

⁶ De voorwaarden voor het blijvend hanteren van de progressieve premie in de zin van art. 220e Pensioenwet zijn:

- Op 30 juni 2023 was al sprake van een premie/uitkeringsovereenkomst met progressieve premie;
- De eerbiedigende werking betreft alleen werknemers die reeds pensioen opbouwden via die progressieve premiestaffel;
- De pensioenovereenkomst heeft niet het karakter van een solidaire premieovereenkomst.

Een overgang van de regeling van StiPP en/of van de regeling van de vrijgestelde werkgever naar het nieuwe pensioenstelsel moet worden gezien als zo'n ingrijpende wijziging die een hertoets op de gelijkwaardigheid noodzakelijk maakt:

Als StiPP en de reeds vrijgestelde werkgever op hetzelfde moment overgaan naar een regeling volgens de Wtp, dan vindt op dat moment een hertoets op gelijkwaardigheid plaats volgens de regels van het Wtp-regime.

Als StiPP en de reeds vrijgestelde werkgever op verschillende momenten overgaan naar een regeling volgens de Wtp, dan vindt bij elk van die momenten een hertoets op gelijkwaardigheid plaats: eerst volgens de regels van het overgangsregime en bij de volgende overgang volgens de regels van het Wtp-regime.

Voorbeeld 1:

Stel dat een werkgever met een vrijstelling i.v.m. art. 2/6 VBB en een verzekerde regeling met progressieve premiestaffel per 1 juli 2026 voor de nieuwe werknemers aansluit bij StiPP en voor de reeds in dienst zijnde werknemers kiest voor eerbiedigende werking van de progressieve premiestaffel, dan:

- vindt er per 1 januari 2026 (als StiPP overgaat naar de FPR) een hertoets van de regeling van werkgever plaats volgens de regels van het overgangsregime en
- vindt er per 1 juli 2026 (als de werkgever overgaat naar het nieuwe pensioenstelsel door, bijvoorbeeld, een keuze voor eerbiedigende werking) een hertoets van beide regelingen van de werkgever plaats volgens de regels van het Wtp-regime.

Voorbeeld 2:

Stel dat een werkgever met een vrijstelling i.v.m. art. 2/6 VBB en een verzekerde regeling met progressieve premiestaffel per 1 januari 2027 voor de nieuwe werknemers een Wtp-premieregeling met vlakke premie gaat uitvoeren en voor de reeds in dienst zijnde werknemers kiest voor eerbiedigende werking van de progressieve premiestaffel, dan:

- vindt er per 1 januari 2026 (als StiPP overgaat naar de FPR) een hertoets van de regeling met progressieve premiestaffel van werkgever plaats volgens de regels van het overgangsregime en
- vindt er per 1 januari 2027 (als de werkgever overgaat naar het nieuwe pensioenstelsel) een hertoets van beide regelingen van de werkgever plaats volgens de regels van het Wtp-regime: een hertoets van de regeling met progressieve premiestaffel (voor de reeds in dienst zijnde werknemers) en een hertoets van de Wtp-premieregeling met vlakke premie voor de nieuwe werknemers.

Voorbeeld 3:

Stel dat een werkgever met een vrijstelling i.v.m. art. 2/6 VBB die is aangesloten bij Bpf A, terwijl de regeling van Bpf A eerst per 1 januari 2027 zal overgaan naar een premieregeling volgens de Wtp, dan:

- vindt er per 1 januari 2026 (als StiPP overgaat naar de FPR) een hertoets van de regeling van werkgever plaats volgens de regels van het overgangsregime en
- vindt er per 1 januari 2027 (als Bpf A overgaat naar een premieregeling volgens de Wtp) een hertoets van die regeling plaats volgens de regels van het Wtp-regime.

De overgangsdatum naar het nieuwe pensioenstelsel van StiPP én van de vrijgestelde werkgever is dus bepalend voor:

- het moment van de hertoets van het voorschrift van een gelijkwaardige pensioenregeling;
- het antwoord op de vraag of die hertoets bij overgang naar het nieuwe stelsel eenmalig, dan wel dubbel plaatsvindt;
- de regels die gelden voor de hertoets van het voorschrift van een gelijkwaardige pensioenregeling: de regels van het overgangsregime of de regels van het Wtp-regime.

Er worden geen behandelkosten in rekening gebracht voor de hertoetsing van de gelijkwaardigheid van vrijstellingen in verband met de overgang naar een Wtp-regeling.

De regeling van een werkgever met een vrijstelling i.v.m. artikel 2 of 6 VBB wordt getoetst op het voorschrift van gelijkwaardigheid:

- volgens tabel 1 als sprake is van het overgangsregime
- volgens tabel 2 als sprake is van het overgangsregime én een regeling met progressieve premiestaffel;
- volgens tabel 3 als sprake is van het Wtp-regime; en
- volgens tabel 4 als sprake is van het Wtp-regime en keuze voor de eerbiedigende werking van de premiestaffel.

Tabel 1:

Gelijkwaardigheidstoetsing (bij een art. 2/6 VBB-vrijstelling)
volgens het overgangsregime

Toelichting:

StiPP is over naar een Wtp-regeling, maar werkgever nog niet (óf vice versa).

De uitkomst van deze toetsing geldt totdat zowel StiPP als werkgever over zijn naar een Wtp-regeling. Dan vindt opnieuw een gelijkwaardigheidstoets plaats, in dat geval volgens het Wtp-regime.

Gelijkwaardigheidsstoets	Regelgeving	Toetsing onder overgangsregime
Financieel bij pensioen op opbouwbasis	artikel 7 lid 5 VBB, artikel 9b VBB, artikel 7 lid 1 RV, artikel 6 lid 3a RV,	100% <u>kwantitatieve</u> financiële gelijkwaardigheid ➤ Er is sprake van 100% kwantitatieve financiële gelijkwaardigheid als de netto-premie voor het pensioen op opbouwbasis in de regeling bij de werkgever ten minste even hoog is als de netto-premie voor het pensioen op opbouwbasis in de regeling bij StiPP. De netto-premie wil zeggen de premie, zonder de opslagen voor administratieve uitvoeringskosten en evenmin de kosten van vermogensbeheer en transactiekosten voor zover deze niet zijn meegenomen in het rendement. <u>Bij toepassing in de praktijk:</u> Niet is vereist dat de premiegrondslag (pensioengevend salaris minus franchise) en het premiepercentage van de regeling van de werkgever en StiPP tenminste gelijk zijn. Vereist is dat de feitelijke premie-inleg na aftrek van kosten in euro's op werknemersniveau gelijk moet zijn tussen werkgever en StiPP. <u>Aanvullende toelichting:</u> <i>De financiële gelijkwaardigheid kan kwalitatief worden aangetoond, indien zowel werkgever als StiPP daarmee instemmen. Bij een kwalitatieve toets zal StiPP controleren dat deze toets in het belang van de deelnemer plaatsvindt.</i> <i>De financiële gelijkwaardigheid wordt geacht te zijn aangetoond als de werkgever voor de vrijgestelde werknemers een pensioenregeling heeft die aansluit bij de maximale begrenzingen die zijn opgenomen in de hoofdstukken IIB en VIII van de Wet op de Loonbelasting 1964.</i>
Financieel bij pensioen op risicobasis	Idem als hierboven vermeld	Aanwezigheidstoets ➤ Het pensioen op risicobasis dat onderdeel uitmaakte van de pensioen-regeling van StiPP voorafgaand aan 2026, moet nog aanwezig zijn in de pensioenregeling van de werkgever.

Actuarieel	Idem als hierboven vermeld	Niet van toepassing
------------	----------------------------	---------------------

Tabel 2:

Gelijkwaardigheidstoetsing (bij een art. 2/6 VBB-vrijstelling) voor een werkgever met een regeling met progressieve premiestaffel volgens het overgangsregime

Toelichting:

StiPP is over naar de Wtp, de werkgever (die een progressieve premiestaffel hanteert) nog niet.

De uitkomst van deze toetsing geldt totdat zowel StiPP als werkgever over zijn naar een Wtp-regeling (de werkgever kan kiezen voor een overgang met eerbiedigende werking van de progressieve premiestaffel). Dan vindt opnieuw een gelijkwaardigheidstoets plaats, in dat geval volgens het Wtp-regime..

Gelijkwaardig- heidstoets	Regelgeving	Toetsing onder overgangsregime
Financieel bij pensioen op opbouwbasis	artikel 7 lid 5 VBB, artikel 9b VBB, artikel 7 lid 1 RV, artikel 6 lid 5 RV	100% <u>kwantitatieve</u> financiële gelijkwaardigheid ➤ De regeling met progressieve premiestaffel is gelijkwaardig als de netto-staffelpremie voor pensioen op opbouwbasis tenminste eenzelfde percentage bedraagt (67%) van de fiscaal maximale staffel als de gelijkblijvende netto-premie voor pensioen op opbouwbasis bij StiPP bedraagt van de fiscaal maximale gelijkblijvende premie. Een vlakke netto-premie voor pensioen op opbouwbasis van 20% (bij StiPP) bij het fiscaal maximum van 30% leidt tot tenminste eenzelfde percentage van 67%. De netto-staffelpremie wil zeggen de premie, zonder de opslagen voor administratieve uitvoeringskosten en evenmin de kosten van vermogensbeheer en transactiekosten voorzover deze niet zijn meegenomen in het rendement. <u>Bij toepassing in de praktijk:</u> Als de werkgever <u>dezelfde premiegrondslag</u> (dezelfde franchise, loonemolumenten en maximaal pensioengevend loon) hanteert als StiPP, dan is de regeling van werkgever kwantitatief financieel gelijkwaardig als de netto-staffelpremie (voor het pensioen op opbouwbasis) voor elk

		leeftijdscohort tenminste 67% van het fiscaal maximum van de staffel bedraagt. Als de werkgever <u>NIET dezelfde premiegrondslag</u> hanteert als StiPP, dan is de regeling van de werkgever kwantitatief financieel gelijkwaardig als de inleg van de netto-premie (voor het pensioen op opbouwbasis) in euro's per uitzendkracht tenminste gelijk is aan 67% van de max staffelpremie, rekening houdend met de premiegrondslag van StiPP. De in te leggen 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 67% van de max staffelpremie, rekening houdend met de premiegrondslag van StiPP. Zie ook het grondslagendocument. <u>Aanvullende toelichting:</u> <i>De financiële gelijkwaardigheid kan kwalitatief worden aangetoond, indien zowel werkgever als StiPP daarmee instemmen. Bij een kwalitatieve toets zal StiPP controleren dat deze toets in het belang van de deelnemer plaatsvindt.</i> <i>De financiële gelijkwaardigheid wordt geacht te zijn aangetoond als de werkgever voor de vrijgestelde werknemers een pensioenregeling heeft die aansluit bij de maximale begrenzings die zijn opgenomen in de hoofdstukken IIB en VIII van de Wet op de Loonbelasting 1964.</i>
Financieel bij pensioen op risicobasis	Idem als hierboven vermeld	Aanwezigheidstoets ➤ Het pensioen op risicobasis dat onderdeel uitmaakte van de pensioenregeling van StiPP voorafgaand aan 2026, moet nog aanwezig zijn in de pensioenregeling van de werkgever.
Actuarieel	Idem als hierboven vermeld	Niet van toepassing

Tabel 3:

Gelijkwaardigheidstoetsing (bij een art. 2/6 VBB-vrijstelling)
volgens het Wtp-regime

Toelichting:

Zowel StiPP als werkgever zijn over naar een Wtp-regeling.

Als StiPP en de werkgever beide zijn overgegaan naar een Wtp-regeling, vindt opnieuw een hertoets plaats, óók als slechts kort daarvoor een hertoets op grond van het overgangsregime heeft plaatsgevonden.

Gelijkwaardig- heidstoets	Regelgeving	Toetsing onder Wtp-regime
Financieel bij pensioen op opbouw-basis	artikel 7 lid 5 VBB, artikel 6 RV,	100% <u>kwantitatieve</u> financiële gelijkwaardigheid ➤ Er is sprake van 100% kwantitatieve financiële gelijkwaardigheid als de netto-premie voor het pensioen op opbouw-basis in de regeling bij de werkgever ten minste even hoog is als de netto-premie voor het pensioen op opbouw-basis in de regeling bij StiPP. De netto-premie wil zeggen de premie, zonder de opslagen voor administratieve uitvoeringskosten en evenmin de kosten van vermogensbeheer en transactiekosten voor zover deze niet zijn meegenomen in het rendement <u>Bij toepassing in de praktijk:</u> Niet is vereist dat de premiegrondslag (pensioengevend salaris minus franchise) en het premiepercentage van de regeling van de werkgever en StiPP tenminste gelijk zijn. Vereist is dat de feitelijke premie-inleg na aftrek van kosten in euro's op werknemersniveau gelijk moet zijn tussen werkgever en StiPP. <u>Aanvullende toelichting:</u> <i>De financiële gelijkwaardigheid kan kwalitatief worden aangetoond, indien zowel werkgever als StiPP daarmee instemmen. Bij een kwalitatieve toets zal StiPP controleren dat deze toets in het belang van de deelnemer plaatsvindt.</i> <i>De financiële gelijkwaardigheid wordt geacht te zijn aangetoond als de werkgever voor de vrijgestelde werknemers een pensioenregeling heeft die aansluit bij de maximale begrenzingen die zijn opgenomen in de hoofdstukken IIB en VIII van de Wet op de Loonbelasting 1964.</i>
Financieel bij pensioen op risicobasis	artikel 7 lid 5 VBB, artikel 6 RV,	100% <u>kwantitatieve</u> financiële gelijkwaardigheid ➤ De feitelijke uitkeringshoogte van iedere pensioen-soort op risicobasis in de pensioenregeling bij de werkgever dient ten

		minste even hoog te zijn als de uitkeringshoogte van dezelfde pensioensoort op risicobasis in de pensioenregeling bij StiPP. Hetzelfde geldt voor premievrije voortzetting vanwege arbeidsongeschiktheid, met dien verstande dat de risicodekking van iedere pensioensoort in de pensioenregeling bij de werkgever ten minste even hoog is als de risicodekking van dezelfde pensioensoort in de pensioenregeling bij StiPP. <u>Bij toepassing in de praktijk:</u> Een tenminste even hoge "feitelijke" uitkeringshoogte van iedere pensioensoort op risicobasis impliceert dat bijv. verschillen in pensioengevend salaris tussen de regeling van de werkgever en de regeling van StiPP worden meegenomen in de vergelijking. <u>Aanvullende toelichting:</u> <i>De financiële gelijkwaardigheid kan kwalitatief worden aangetoond, indien zowel werkgever als StiPP daarmee instemmen. Bij een kwalitatieve toets zal StiPP controleren dat deze toets in het belang van de deelnemer plaatsvindt.</i>
Actuarieel	artikel 7 lid 5 VBB, artikel 5 RV,	95% <u>kwantitatieve</u> actuariële gelijkwaardigheid ➤ De regeling van de werkgever is voor ten minste 95% actuariel gelijkwaardig aan de regeling van StiPP indien de contante waarde van toekomstige uitkeringsstromen volgens de pensioenregeling van de werkgever, volgens de berekening voorgeschreven in artikel 5 RV, ten minste gelijk is aan 95% van de contante waarde van de uitkeringsstromen van de regeling van StiPP, aangetoond op basis van ○ het actieve deelnemersbestand van de werkgever of ○ het modelbestand van het fonds. De periode waarover de verwachte uitkeringsstromen worden berekend, is verlengd van 35 jaar naar 100 jaar. <u>Afzien van toetsing van de actuariële gelijkwaardigheid</u> Als StiPP en de werkgever daarmee instemmen én de regeling van de werkgever dezelfde soorten pensioen kent als de regeling van StiPP, dan kan worden afgezien van de berekening van de actuariële gelijkwaardigheid. StiPP werkt mee aan het afzien van de actuariële toets indien de vrijgestelde werkgever is aangesloten bij een ander pensioenfonds. <u>Aanvullende toelichting:</u> Indien deze actuariële gelijkwaardigheidstoets moet plaatsvinden, dan is het mogelijk de actuariële gelijkwaardigheid kwalitatief aan te tonen als werkgever en StiPP daarmee instemmen. Bij een kwalitatieve toets zal StiPP controleren dat deze toets in het belang van de deelnemer plaatsvindt.

Tabel 4:

Gelijkwaardigheidstoetsing (bij een art. 2/6 VBB-vrijstelling) bij eerbiedigende werking van progressieve staffel volgens het Wtp-regime

Toelichting:

Zowel StiPP als werkgever zijn over naar een Wtp-regeling.

De werkgever is over naar de Wtp door te kiezen voor de eerbiedigende werking ingevolge artikel 220e Pensioenwet (behoud progressieve premiestaffel voor in dienst zijnde werknemers).

Als StiPP en de werkgever beide zijn overgegaan naar een Wtp-regeling, vindt opnieuw een hertoets plaats, óók als slechts kort daarvoor een hertoets op grond van het overgangsregime heeft plaatsgevonden.

Als de werkgever (als overgang naar het nieuwe pensioenstelsel) kiest voor:

- de eerbiedigende werking van (een regeling met) progressieve premiestaffel voor de werknemers (waaronder uitzendkrachten) die op overgangsdatum reeds in dienst zijn en
- voor een Wtp-premieregeling met vlakke premie voor de nieuwe werknemers (waaronder uitzendkrachten),

dan moet de werkgever - om de vrijstelling te behouden – voor beide regelingen – voldoen aan het gelijkwaardigheidsvoorschrift.

Voor de regeling met progressieve premiestaffel toetst de werkgever de gelijkwaardigheid van de regeling volgens deze **tabel 4**.

Voor de Wtp-premieregeling met vlakke premie toetst de werkgever de gelijkwaardigheid van de regeling volgens **tabel 3**.

In deze situatie kan de werkgever ook kiezen voor een afwikkelvrijstelling op grond van art.6 VBB.

Dan moet de werkgever de nieuwe werknemers vanaf de overgangsdatum bij StiPP aanmelden voor verplichte deelneming in de FPR, terwijl voor de werknemers die op overgangsdatum reeds in dienst zijn, een regeling met progressieve premiestaffel behouden blijft en voor uitsluitend die regeling aan het voorschrift van gelijkwaardigheid moet worden voldaan.

Indien de werkgever bij de overgangsdatum kiest voor een afwikkelvrijstelling, dan brengt StiPP daarvoor GEEN behandelkosten in rekening.

Gelijkwaardig- heidstoets	Regelgeving	Toetsing onder Wtp-regime
------------------------------	-------------	---------------------------

Financieel bij pensioen op opbouw-basis	artikel 7 lid 5 VBB, artikel 6 RV,	100% <u>kwantitatieve</u> financiële gelijkwaardigheid ➤ De regeling met progressieve premiestaffel is gelijkwaardig als de netto-staffelpremie voor pensioen op opbouwbasis tenminste eenzelfde percentage bedraagt (67%) van de fiscaal maximale staffel als de gelijkblijvende netto-premie voor pensioen op opbouwbasis bij StiPP bedraagt van de fiscaal maximale gelijkblijvende premie. Een vlakke netto-premie voor pensioen op opbouwbasis van 20% (bij StiPP) bij het fiscaal maximum van 30% leidt tot tenminste eenzelfde percentage van 67%. De netto-staffelpremie wil zeggen de premie, zonder de opslagen voor administratieve uitvoeringskosten en evenmin de kosten van vermogensbeheer en transactiekosten voorzover deze niet zijn meegenomen in het rendement. <u>Bij toepassing in de praktijk:</u> Als de werkgever <u>dezelfde premiegrondslag</u> (dezelfde franchise, loonemolumenten en maximaal pensioengevend loon) hanteert als StiPP, dan is de regeling van werkgever kwantitatief financieel gelijkwaardig als de netto-staffelpremie (voor het pensioen op opbouwbasis) voor elk leeftijdscohort tenminste 67% van het fiscaal maximum van de staffel bedraagt. Als de werkgever <u>NIET dezelfde premiegrondslag</u> hanteert als StiPP, dan is de regeling van de werkgever kwantitatief financieel gelijkwaardig als de inleg van de netto-premie (voor het pensioen op opbouwbasis) in euro's per uitzendkracht tenminste gelijk is aan 67% van de max staffelpremie, rekening houdend met de premiegrondslag van StiPP. De in te leggen 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 67% van de max staffelpremie, rekening houdend met de premiegrondslag van StiPP. Zie ook het grondslagendocument. <u>Aanvullende toelichting:</u> <i>De financiële gelijkwaardigheid kan kwalitatief worden aangetoond, indien zowel werkgever als StiPP daarmee instemmen. Bij een kwalitatieve toets zal StiPP controleren dat deze toets in het belang van de deelnemer plaatsvindt.</i> <i>De financiële gelijkwaardigheid wordt geacht te zijn aangetoond als de werkgever voor de vrijgestelde werknemers een pensioenregeling heeft die aansluit bij de maximale begrenzings die zijn opgenomen in de hoofdstukken IIB en VIII van de Wet op de Loonbelasting 1964.</i>
Financieel bij pensioen op risicobasis	artikel 7 lid 5 VBB, artikel 6 RV,	100% <u>kwantitatieve</u> financiële gelijkwaardigheid ➤ De feitelijke uitkeringshoogte van iedere pensioensoort op risicobasis in de pensioenregeling bij de werkgever dient ten minste even hoog te zijn als de uitkeringshoogte van dezelfde pensioensoort op risicobasis in de pensioenregeling bij StiPP. Hetzelfde geldt voor premievrije voortzetting vanwege arbeidsongeschiktheid, met dien verstande dat de risicodekking

		van iedere pensioensoort in de pensioenregeling bij de werkgever ten minste even hoog is als de risicodekking van dezelfde pensioensoort in de pensioenregeling bij StiPP. <u>Bij toepassing in de praktijk:</u> Een tenminste even hoge “feitelijke” uitkeringshoogte van iedere pensioensoort op risicobasis impliceert dat bijv. verschillen in pensioengevend salaris tussen de regeling van de werkgever en de regeling van StiPP worden meegenomen in de vergelijking. <u>Aanvullende toelichting:</u> <i>De financiële gelijkwaardigheid kan kwalitatief worden aangetoond, indien zowel werkgever als StiPP daarmee instemmen. Bij een kwalitatieve toets zal StiPP controleren dat deze toets in het belang van de deelnemer plaatsvindt.</i>
Actuarieel	artikel 7 lid 5 VBB, artikel 5 RV,	95% <u>kwantitatieve</u> actuariële gelijkwaardigheid ➤ De regeling van de werkgever is voor ten minste 95% actuariel gelijkwaardig aan de regeling van StiPP indien de contante waarde van toekomstige uitkeringsstromen volgens de pensioenregeling van de werkgever, volgens de berekening voorgeschreven in artikel 5 RV, ten minste gelijk is aan 95% van de contante waarde van de uitkeringsstromen van de regeling van StiPP, aangetoond op basis van ○ het actieve deelnemersbestand van de werkgever of ○ het modelbestand van het fonds. De periode waarover de verwachte uitkeringsstromen worden berekend, is verlengd van 35 jaar naar 100 jaar. <u>Aanvullende toelichting:</u> Indien deze actuariële gelijkwaardigheidstoets moet plaatsvinden, dan is het mogelijk de actuariële gelijkwaardigheid kwalitatief aan te tonen als werkgever en StiPP daarmee instemmen. Bij een kwalitatieve toets zal StiPP controleren dat deze toets in het belang van de deelnemer plaatsvindt.

3.5 Toets financiële en actuariële gelijkwaardigheid bij vrijstelling i.v.m. art.5 VBB

Overgang naar het nieuwe pensioenstelsel bij vrijstelling i.v.m. art. 5 VBB

Ieder pensioenfonds en iedere werkgever (die de regeling heeft ondergebracht bij een verzekeraar of ppi) zal in de periode tussen 1 juli 2023 en 1 januari 2028 de transitie moeten maken naar een pensioenregeling volgens de Wet toekomst pensioenen (Wtp).

StiPP voert vanaf 1 januari 2026 een flexibele premieregeling (FPR) volgens de Wet toekomst pensioenen (Wtp) uit.

(Her)toets van voorschrift van gelijkwaardigheid bij vrijstelling i.v.m. art. 5VBB

Op grond van artikel 7 lid 6 VBB geldt voor de werkgever met een artikel 5 VBB-vrijstelling dat aan de pensioenregeling van deze werkgever tenminste gelijkwaardige aanspraken worden ontleend als aan de pensioenregeling van StiPP. Dat betekent dat de regeling van de werkgever volgens de berekening opgenomen in de artikelen 6a en 7 Regeling Vrijstellingen (RV) te allen tijde ten minste actuariel en financieel gelijkwaardig is aan de regeling van StiPP.

Het uitgangspunt voor een vrijstelling i.v.m. artikel 5 VBB is en blijft een vrijstelling van de pensioenuitvoerder en niet van de regeling. Dat brengt met zich mee dat een werkgever met een vrijstelling i.v.m. onvoldoende beleggingsrendement niet kan kiezen voor toepassing van de “eerbiedigende werking” van art.220e Pw. Als de werkgever daarvoor kiest, zal de regeling van de werkgever niet voldoen aan het vereiste van “tenminste gelijkwaardige aanspraken”.

De toets of bij de vrijgestelde werkgever sprake is van een gelijkwaardige regeling vindt plaats:

- bij het verlenen van een vrijstelling;
- (met een hertoets) tenminste eens in de vijf jaar na de vorige toetsing van de gelijkwaardigheid;
- (met een hertoets) indien sprake is van een ingrijpende wijziging in de regeling van StiPP dan wel in de regeling van de werkgever en aangenomen mag worden dat die wijziging zo ingrijpend is dat daarvan een reële invloed op de vaststelling van de financiële en actuariële gelijkwaardigheid zal uitgaan.

Een overgang van de regeling van StiPP en/of van de regeling van de vrijgestelde werkgever naar het nieuwe pensioenstelsel moet worden gezien als zo'n ingrijpende wijziging die een hertoets op de gelijkwaardigheid noodzakelijk maakt:

Als StiPP en de reeds vrijgestelde werkgever op hetzelfde moment overgaan naar een regeling volgens de Wtp, dan vindt op dat moment een hertoets op gelijkwaardigheid plaats volgens de regels van het Wtp-regime.

Als StiPP en de reeds vrijgestelde werkgever op verschillende momenten overgaan naar een regeling volgens de Wtp, dan vindt bij elk van die momenten een hertoets op gelijkwaardigheid plaats: eerst volgens de regels van het overgangsregime en bij de volgende overgang volgens de regels van het Wtp-regime.

Voorbeeld:

Stel dat een werkgever met een vrijstelling i.v.m. art. 5 VBB eerst per 1 januari 2027 zal overgaan naar een premieregeling volgens de Wtp, dan:

- vindt er per 1 januari 2026 (als StiPP overgaat naar de FPR) een hertoets van de regeling van werkgever plaats volgens de regels van het overgangsregime en
- vindt er per 1 januari 2027 (als de werkgever overgaat naar het nieuwe stelsel) een hertoets van zijn regeling plaats volgens de regels van het Wtp-regime.

De overgangsdatum naar het nieuwe pensioenstelsel van StiPP én van de vrijgestelde werkgever is dus bepalend voor:

- het moment van de hertoets van het voorschrift van een gelijkwaardige pensioenregeling;
- het antwoord op de vraag of die hertoets bij overgang naar het nieuwe stelsel eenmalig, dan wel dubbel plaatsvindt;
- de regels die gelden voor de hertoets van het voorschrift van een gelijkwaardige pensioenregeling: de regels van het overgangsregime of de regels van het Wtp-regime.

Er worden geen behandelkosten in rekening gebracht voor de hertoetsing van de gelijkwaardigheid van vrijstellingen in verband met de overgang naar een Wtp-regeling.

De regeling van een werkgever met een vrijstelling i.v.m. artikel 5 VBB wordt getoetst op het voorschrift van gelijkwaardigheid

- volgens tabel 5 als sprake is van het overgangsregime en
- volgens tabel 6 als sprake is van het wtp-regime.

Tabel 5:

Gelijkwaardigheidstoetsing (bij een art. 5 VBB-vrijstelling)
volgens het overgangsregime

Toelichting:

StiPP is over naar een Wtp-regeling, maar werkgever nog niet (óf vice versa).

De uitkomst van deze toetsing geldt totdat zowel StiPP als werkgever over zijn naar een Wtp-regeling. Dan vindt opnieuw een gelijkwaardigheidstoets plaats, in dat geval volgens het Wtp-regime.

Gelijkwaardig- heidstoets	Regelgeving	Toetsing onder het overgangsregime
Financieel bij pensioen op opbouwbasis	artikel 7 lid 6 VBB, artikel 9b VBB, artikel 7 lid 2 RV, artikel 6a lid 1b RV,	100% kwantitatieve financiële gelijkwaardigheid ➤ Er is sprake van 100% kwantitatieve financiële gelijkwaardigheid als de netto-premie voor het pensioen op opbouwbasis in de regeling bij de werkgever ten minste even hoog is als de netto-premie voor het pensioen op opbouwbasis in de regeling bij StiPP. De netto-premie wil zeggen de premie, zonder de opslagen voor administratieve uitvoeringskosten en evenmin de kosten van vermogensbeheer en transactiekosten voor zover deze niet zijn meegenomen in het rendement. <u>Bij toepassing in de praktijk:</u> Niet is vereist dat de premiegrondslag (pensioengevend salaris minus franchise) en het premiepercentage van de regeling van de werkgever en StiPP tenminste gelijk zijn. Vereist is dat de feitelijke premie-inleg na aftrek van kosten in euro's op werknemersniveau gelijk moet zijn tussen werkgever en StiPP. <u>Aanvullende toelichting:</u> <i>De financiële gelijkwaardigheid kan kwalitatief worden aangetoond, indien zowel werkgever als StiPP daarmee instemmen. Bij een kwalitatieve toets zal StiPP controleren dat deze toets in het belang van de deelnemer plaatsvindt.</i> <i>De financiële gelijkwaardigheid wordt geacht te zijn aangetoond als de werkgever voor de vrijgestelde werknemers een pensioenregeling heeft die aansluit bij de maximale begrenzingen die zijn opgenomen in de hoofdstukken IIB en VIII van de Wet op de Loonbelasting 1964.</i>
Financieel bij pensioen op risicobasis	Idem als hierboven vermeld	Aanwezigheidstoets ➤ Het pensioen op risicobasis dat onderdeel uitmaakte van de pensioen-regeling van StiPP voorafgaand aan 2026, moet nog aanwezig zijn in de pensioenregeling van de werkgever.

Actuarieel	Idem als hierboven vermeld	Niet van toepassing

Tabel 6:

Gelijkwaardigheidstoetsing (bij een art. 5 VBB-vrijstelling)
volgens het Wtp-regime:

Toelichting:

Zowel StiPP als werkgever zijn over naar een Wtp-regeling.

Als StiPP en de werkgever beide zijn overgegaan naar een Wtp-regeling, vindt opnieuw een hertoets plaats, óók als slechts kort daarvoor een hertoets op grond van het overgangsregime heeft plaatsgevonden.

Gelijkwaardig- heidstoets	Regelgeving	Toetsing onder Wtp-regime
Financieel bij pensioen op opbouw- basis	artikel 7 lid 6 VBB, artikel 6a lid 1b,2 RV, artikel 6 leden 1,2,4,6 RV	100% <u>kwantitatieve</u> financiële gelijkwaardigheid ➤ Er is sprake van 100% kwantitatieve financiële gelijkwaardigheid als de netto-premie voor het pensioen op opbouwbasis in de regeling bij de werkgever ten minste even hoog is als de netto-premie voor het pensioen op opbouwbasis in de regeling bij StiPP. De netto-premie wil zeggen de premie, zonder de opslagen voor administratieve uitvoeringskosten en evenmin de kosten van vermogensbeheer en transactiekosten voor zover deze niet zijn meegenomen in het rendement <u>Bij toepassing in de praktijk:</u> Niet is vereist dat de premiegrondslag (pensioengevend salaris minus franchise) en het premiepercentage van de regeling van de werkgever en StiPP tenminste gelijk zijn. Vereist is dat de feitelijke premie-inleg na aftrek van kosten in euro's op werknemersniveau gelijk moet zijn tussen werkgever en StiPP. <u>Aanvullende toelichting:</u> <i>De financiële gelijkwaardigheid kan kwalitatief worden aangetoond, indien zowel werkgever als StiPP daarmee instemmen. Bij een kwalitatieve toets zal StiPP controleren dat deze toets in het belang van de deelnemer plaatsvindt.</i> <i>De financiële gelijkwaardigheid wordt geacht te zijn aangetoond als de werkgever voor de vrijgestelde werknemers een pensioenregeling heeft die aansluit bij de maximale begrenzingen die zijn opgenomen in de hoofdstukken IIB en VIII van de Wet op de Loonbelasting 1964.</i>
Financieel bij pensioen op risicobasis	artikel 7 lid 6 VBB, artikel 6a lid 1c,2 RV, artikel 6 leden 1,2,4,6 RV	100% <u>kwantitatieve</u> financiële gelijkwaardigheid ➤ De feitelijke uitkeringshoogte van iedere pensioensoort op risicobasis in de pensioenregeling bij de werkgever dient ten minste even hoog te zijn als de uitkeringshoogte van dezelfde

		pensioensoort op risicobasis in de pensioenregeling bij StiPP. Hetzelfde geldt voor premievrije voortzetting vanwege arbeidsongeschiktheid, met dien verstande dat de risicodekking van iedere pensioensoort in de pensioenregeling bij de werkgever ten minste even hoog is als de risicodekking van dezelfde pensioensoort in de pensioenregeling bij StiPP. <u>Bij toepassing in de praktijk:</u> Een tenminste even hoge "feitelijke" uitkeringshoogte van iedere pensioensoort op risicobasis impliceert dat bijv. verschillen in pensioengevend salaris tussen de regeling van de werkgever en de regeling van StiPP worden meegenomen in de vergelijking. <u>Aanvullende toelichting:</u> <i>De financiële gelijkwaardigheid kan kwalitatief worden aangetoond, indien zowel werkgever als StiPP daarmee instemmen. Bij een kwalitatieve toets zal StiPP controleren dat deze toets in het belang van de deelnemer plaatsvindt.</i>
Actuarieel	artikel 7 lid 6 VBB, artikel 6a lid 1a,2 RV, artikel 5 leden 1-4 RV,	100% <u>kwantitatieve</u> actuariële gelijkwaardigheid ➤ De regeling van de werkgever is voor ten minste 100% actuarieel gelijkwaardig aan de regeling van StiPP indien de contante waarde van toekomstige uitkeringsstromen volgens de pensioenregeling van de werkgever, volgens de berekening voorgeschreven in artikel 5 RV, ten minste gelijk is aan 100% van de contante waarde van de uitkeringsstromen van de regeling van StiPP, aangetoond op basis van ○ het actieve deelnemersbestand van de werkgever of ○ het modelbestand van het fonds. De periode waarover de verwachte uitkeringsstromen worden berekend, is verlengd van 35 jaar naar 100 jaar. <u>Afzien van toetsing van de actuariële gelijkwaardigheid</u> Als StiPP en de werkgever daarmee instemmen én de regeling van de werkgever dezelfde soorten pensioen kent als de regeling van StiPP, dan kan worden afgezien van de berekening van de actuariële gelijkwaardigheid. <u>Aanvullende toelichting:</u> Indien deze actuariële gelijkwaardigheidstoets moet plaatsvinden, dan is het mogelijk de actuariële gelijkwaardigheid kwalitatief aan te tonen als werkgever en StiPP daarmee instemmen. Bij een kwalitatieve toets zal StiPP controleren dat deze toets in het belang van de deelnemer plaatsvindt.

3.6 Hertoetsing nadat de eerste hertoets onder Wtp-regime heeft plaatsgevonden

Bij vrijstelling op grond van onvoldoende beleggingsperformance (artikel 5 VBB) toetst StiPP minstens iedere vijf jaar of de werkgever nog altijd een pensioenregeling heeft die ten minste gelijkwaardige aanspraken biedt als de regeling van StiPP.

Bij vrijstelling op grond van artikel 2 of 6 VBB geldt dat de elders getroffen regeling te allen tijde financieel en actuariael gelijkwaardig moet zijn aan de regeling van StiPP. Het fonds toetst minimaal eens in de vijf jaar of de regeling van de werkgever aan wie vrijstelling is verleend nog actuariael en financieel gelijkwaardig is.

Als in de tussenliggende periode sprake is van een wijziging in de pensioenregeling van StiPP dan wel van de werkgever aan wie vrijstelling is verleend, die zo ingrijpend is dat mag worden aangenomen dat deze een reële invloed heeft op de gelijkwaardigheidsberekening, kan StiPP beslissen dat de toets frequenter wordt uitgevoerd. Het uitvoerend bestuur heeft een mandaat om hiertoe te besluiten.

Ter verzekering van een goede uitvoering van de wet wordt in alle gevallen van vrijstelling ten minste eens in de vijf jaar informatie gevraagd aan de werkgever, waaruit blijkt of de werkgever nog aan de voor de vrijstelling geldende voorwaarden en voorschriften voldoet. De werkgever is op grond van artikel 7 lid 1 VBB verplicht deze informatie te verstrekken aan StiPP. Wanneer de werkgever dit niet doet, is het fonds bevoegd de vrijstelling in te trekken op grond van artikel 8 van het Vrijstellings- en Boetebesluit Wet BPF 2000.

4. Intrekking vrijstelling

StiPP heeft als beleid vrijstellingen volgens de volgende procedure in te trekken:

- In geval van een vrijstelling o.g.v. artikel 2 VBB: Als de werkgever geen eigen pensioenregeling meer heeft (de grond voor de vrijstelling is niet meer aanwezig), wordt de vrijstelling direct (redelijke termijn is niet van toepassing) ingetrokken vanaf het moment dat StiPP bekend raakte met deze omstandigheid.
- In geval van een vrijstelling o.g.v. artikel 3 VBB:
 - o Als de werkgever niet meer behoort tot de groep in verband waarmee de werkgever vrijstelling heeft gekregen (de grond voor de vrijstelling is niet meer aanwezig), wordt de vrijstelling direct (redelijke termijn is niet van toepassing) ingetrokken vanaf het moment dat StiPP bekend raakte met deze omstandigheden.
 - o Als de groep in verband waarmee de werkgever vrijstelling heeft gekregen geen eigen pensioenregeling meer heeft (de grond voor de vrijstelling is niet meer aanwezig) wordt de vrijstelling direct (redelijke termijn is niet van toepassing) ingetrokken vanaf het moment dat StiPP bekend raakte met deze omstandigheden.
- In geval van een vrijstelling o.g.v. artikel 4 VBB: Indien op een later moment een algemeen verbindend verklaarde ABU-CAO (opnieuw) op de werkgever van toepassing is en het verzoek van de werkgever tot dispensatie van die algemeen verbindend verklaarde ABU-CAO wordt afgewezen, dan wordt de vrijstelling binnen een redelijke termijn ingetrokken vanaf het moment dat StiPP bekend raakte met deze omstandigheid, tenzij de werkgever binnen die termijn alsnog aannemelijk maakt dat de algemeen verbindend verklaarde ABU-CAO niet op hem van toepassing is.
- In geval van een vrijstelling o.g.v. artikel 5 VBB:

Indien aan de eigen pensioenregeling niet meer ten minste gelijkwaardige aanspraken ontleend kunnen worden ten opzichte van de bedrijfstakpensioenregeling (er wordt niet voldaan aan de voorschriften), wordt de vrijstelling na drie maanden (redelijke termijn) ingetrokken vanaf het moment dat StiPP bekend raakte met de betreffende omstandigheden, tenzij de werkgever binnen de bovengenoemde termijn van drie maanden de pensioenregeling heeft aangepast zodat daaraan wel ten minste gelijkwaardige aanspraken kunnen worden ontleend.
- In geval van een vrijstelling o.g.v. artikel 2 of 6 VBB:

Indien de werkgever bij de periodieke gelijkwaardigheidstoets niet heeft aangetoond dat de eigen pensioenregeling ten minste actuarieel en financieel gelijkwaardig is, wordt de vrijstelling ingetrokken na drie maanden gerekend vanaf de datum van de beschikking waarbij tot intrekking is besloten, tenzij de werkgever binnen de bovengenoemde termijn van drie maanden de pensioenregeling heeft aangepast zodat deze wel actuarieel en financieel gelijkwaardig is.
- Als de werkgever niet meer aan de overige voorschriften voldoet, wordt de vrijstelling na drie maanden (redelijke termijn) ingetrokken vanaf het moment dat StiPP bekend raakte met de

betreffende omstandigheden, tenzij de werkgever binnen de bovengenoemde termijn van drie maanden alsnog voldoet aan de overige voorschriften.

- Als een werkgever verzoekt om intrekking van de vrijstelling, zal StiPP dit verzoek inwilligen. Per geval wordt beoordeeld vanaf welk moment de vrijstelling ingetrokken wordt.

Het intrekken van de vrijstelling i.k.v. de hertoets ten gevolge van de overgang naar de Wtp

De werkgevers met een vrijstelling op grond van artikel 2, 5 of 6 VBB zijn vanaf voorjaar 2025 door StiPP periodiek geïnformeerd over:

- de eigen (gewijzigde) regeling van het fonds per 1 januari 2026;
- het te allen tijde gelden van het voorschrift van gelijkwaardigheid van de eigen regeling van werkgever aan die van StiPP;
- de (aangepaste) regelgeving, het vrijstellingsbeleid en het grondslagedocument van het fonds;
- de wijze waarop StiPP de hertoets van de reeds verleende vrijstellingen zal uitvoeren.

Bij een vrijstelling ten gunste van een ander pensioenfonds probeert StiPP zoveel mogelijk de werkgever behulpzaam te zijn bij de hertoets van de vrijstelling, een en ander voor zover de gegevens van de regelingen van het andere fonds tijdig en volledig bij StiPP bekend zijn.

Bij een vrijgestelde werkgever met een verzekerde regeling gaat StiPP uit van een – door StiPP vast te stellen – redelijke termijn voor de werkgever om aan te tonen dat nog altijd wordt voldaan aan het voorschrift van gelijkwaardigheid. De voor de werkgever geldende redelijke termijn is een kwestie van maatwerk, afgestemd op de door de werkgever desgevraagd aan StiPP aangegeven verwachting over de keuze en mogelijkheden van de werkgever om te voldoen aan het voorschrift van gelijkwaardigheid en de vrijstelling te behouden.

Volgens artikel 8 VBB kan een bedrijfstakpensioenfonds – indien niet langer wordt voldaan aan de voorschriften i.v.m. een gelijkwaardige pensioenregeling – de vrijstelling intrekken.

Als een vrijgestelde werkgever niet langer voldoet aan de voorwaarden c.q. voorschriften van de verleende vrijstelling, dan zal StiPP, een en ander na afweging van alle betrokken belangen, de vrijstelling zoveel mogelijk (eventueel met terugwerkende kracht) per 1 januari 2026 intrekken.

Op verzoek van de vrijgestelde werkgever is StiPP bereid – als alternatief voor de intrekking van de vrijstelling met terugwerkende kracht tot 1 januari 2026 – mee te werken aan een intrekking van de vrijstelling per toekomstige datum, later dan 1 januari 2026, indien de werkgever bij de uitvoerder van zijn eigen regeling een extra betaling heeft verricht om de eigen regeling over de periode tussen 1 januari 2026 en de intrekkingsdatum gelijkwaardig te maken aan de regeling van StiPP.