

Grondslagen StiPP verklaring gelijkwaardige aanspraken onder de Wet toekomst pensioenen bij art.5 VBB-vrijstelling (Versie 8 januari 2026)

Inleiding

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

In Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000 (Rv) staat in artikel 6a nader omschreven hoe de gelijkwaardige aanspraken aangetoond dienen te worden.

Let op: voor elk vrijstellingsverzoek geldt dat de gelijkwaardigheid aangetoond dient te worden door middel van een verklaring van een actuaire 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 grondslagen document 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 5VBB.xls"*]. Bij de aanlevering van de gelijkwaardigheidsverklaring dient dit bestand ingevuld meegestuurd te worden.³

Peildata

Indien de toetsing plaatsvindt op grond van artikel 5, 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 100% 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 toet

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 geanonimiseerd 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

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 b. het te hanteren modelbestand van StiPP

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

Ad a en b. het actieve deelnemersbestand of 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 pensioenfondsen. 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%

Leeftijd	Ontslagkans
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 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.

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.

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%			