



## Functieprofiel Uitvoerend Bestuurslid StiPP met als aandachtsgebieden pensioenregelingen, handhaving werkings sfeer, en communicatie

### Profiel schets van het fonds

StiPP voert de pensioenregelingen uit ten behoeve van de uitzend- detacheer- en payrollsector. Deze sector heeft als kenmerk flexibiliteit, wat een grote in- en uitstroom van deelnemers in het pensioenfonds tot gevolg heeft en de opbouw van veel kleine pensioenkapitalen. Het pensioen(kapitaal) bij StiPP vormt voor veel (oud)deelnemers dan ook niet het belangrijkste deel van hun oudedagsvoorziening.

StiPP onderscheidt een Basisregeling die sinds 1999 wordt uitgevoerd en daarnaast een Plusregeling die sinds 2008 wordt uitgevoerd. Beide pensioenregelingen zijn gebaseerd op een premieovereenkomst. Sinds 1 januari 2004 zijn de pensioenregelingen van StiPP verplicht gesteld voor de gehele bedrijfstak.

Wanneer een deelnemer in welke regeling deelneemt is beschreven in de statuten van het fonds. De inhoudelijke kenmerken van de regelingen zijn beschreven in de pensioenreglementen (zie <https://www.stippensioen.nl/downloads>).

Het doel van StiPP is bijdragen aan een oudedags- en nabestaandenvoorziening voor werknemers in de flexbranche. StiPP wenst dit doel te bereiken door werknemers deel te laten nemen in de pensioenregelingen van StiPP om vervolgens na pensionering en bij overlijden uitkeringen te kunnen doen aan deelnemers van het fonds, die daartegenover, gedurende hun werkzame leven, pensioenpremie hebben betaald. Daarnaast voorziet de Plusregeling van StiPP in premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid. StiPP wil een optimale balans vinden tussen het beschikbare premiebudget, de kaders die cao-partijen hebben meegegeven voor uitvoering van de regeling en het realiseren van zo hoog mogelijke uitkeringen voor zowel de huidige als de toekomstige pensioentrekkenden. Daarbij houdt het algemeen bestuur de financiële gezondheid van StiPP in de gaten, zowel nu als in de toekomst. Om dit te kunnen bereiken is het algemeen bestuur in control, zeker daar waar de uitvoeringstaken op het gebied van administratie en beleggingen zijn uitbesteed.

### Kerngegevens

Kerngegevens	Cijfers per 31-12-2017
Aantal werkgevers	5.860
Aantal actieve deelnemers	326.947
Aantal gewezen deelnemers	922.840
Aantal uitkeringen ouderdomspensioen	2.130
Belegd vermogen	€ 1.505.000.000,-
Premie	€ 245.000.000,-

### Algemeen bestuur

De primaire taak van het algemeen bestuur is om binnen de kaders van wet- en regelgeving de door de sociale partners gesloten pensioenovereenkomst uit te voeren. Het algemeen

bestuur bepaalt het (strategisch) beleid ten aanzien van de financiering van de regeling en de uitvoering, waaronder begrepen het vermogensbeheer, de pensioenadministratie en de communicatie.

Belangrijke taken van het algemeen bestuur zijn:

- Het bepalen van de visie, missie en strategie van het fonds.
- Het initiëren, ontwikkelen en vaststellen van het beleid, de beleidskaders en de belangrijkste documenten van het fonds.
- De evaluatie en bijsturing van het beleid en de beleidskaders en – indien nodig – de nadere voorbereiding (wijziging) van de beleidskaders.
- Het bewaken van de opdrachtaanvaarding, met inachtneming van het ambitieniveau en de risicohouding die hieraan ten grondslag liggen.

Het algemeen bestuur richt zich bij de vervulling van haar taak naar de belangen van de bij het fonds betrokken deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden, de pensioengerechtigden en de werkgevers. Het algemeen bestuur zorgt ervoor dat al deze groepen zich door hen op evenwichtige wijze vertegenwoordigd weten.

Het algemeen bestuur van StiPP gaat met ingang van 1 juli 2019 werken volgens een omgekeerd gemengd bestuursmodel dat bestaat uit een uitvoerend deel (UB) en een niet uitvoerend deel (NUB) met een onafhankelijk voorzitter. Het bestuur bestaat in totaal uit tien leden:

- drie uitvoerende bestuursleden (UB-ers);
- zeven niet-uitvoerende bestuursleden (NUB-ers), waarvan:
  - één onafhankelijk voorzitter;
  - drie leden namens werkgevers;
  - twee leden namens werknemers;
  - één lid namens pensioengerechtigden.

#### **Verantwoordingsorgaan en commissies**

Het algemeen bestuur legt over het gevoerde beleid verantwoording af aan het verantwoordingsorgaan (VO) en in het jaarverslag.

Het intern toezicht zoals beschreven in de Pensioenwet wordt uitgevoerd door het NUB. Er wordt een Auditcommissie ingesteld die de NUB-ers ondersteunt bij hun toezichttaken. De Auditcommissie wordt in ieder geval belast met het toezicht op de risicobeheersing, het beleggingsbeleid en de financiële informatieverschaffing door het fonds.

Er worden in het omgekeerd gemengd bestuursmodel in eerste instantie géén bestuurscommissies ingesteld.

#### **Uitvoerende bestuursleden (UB-ers)**

Naast de algemene bestuurstaken die elke bestuurslid heeft, zijn de drie UB-ers belast met de dagelijkse aansturing van het fonds (kerntaak). Met betrekking tot de aan hen toegewezen aandachtsgebieden houden de UB-ers zich bovendien bezig met:

- voorbereiding van het beleid en de beleidskaders;
- de aansturing van het uitvoeringsproces en de uitbestedingspartijen;
- de evaluatie van uitbestedingspartijen;
- de advisering over beleid en het binnen het mandaat opvolging geven aan beleid;
- het opstellen en vaststellen van contracten binnen het hiervoor afgegeven mandaat.

De UB-ers voeren hun taken uit binnen de beleidskaders die door het algemeen bestuur (NUB en UB) zijn vastgesteld. De UB-ers zijn daarbij zelfwerkzaam in die zin dat zij op de aan hen toegewezen aandachtsgebieden, en samen voor het geheel, het algemeen bestuur adviseren en terzake de nodige uitvoerende werkzaamheden verrichten zoals het schrijven van beleidsnotities. Daarnaast beschikken zij over de nodige countervailing power richting externe partijen zoals adviseurs, uitbestedingspartijen, interne en externe toezichthouders. Ten slotte wordt er over de uitoefening van de taken verantwoording afgelegd aan het NUB.

Ten behoeve van de taakverdeling binnen het UB zijn de aandachtsgebieden als volgt verdeeld over de drie UB-ers:

1. Pensioenregelingen, handhaving werkings sfeer, en communicatie
2. Vermogensbeheer en financiële opzet
3. Risicomanagement, uitbesteding en IT

De drie UB-ers zijn complementair aan elkaar als het gaat om kennis en competenties. Daarbij worden in ieder geval de volgende uitgangspunten in acht genomen:

- Minimaal één van de drie UB-ers is bij voorkeur jurist maar is in ieder geval sterk (pensioen-)juridisch geïnteresseerd;
- Minimaal twee van de drie UB-ers hebben aantoonbare ervaring met de inhoud en uitvoering van beschikbare premieregelingen;
- De drie UB-ers tezamen hebben een sterk netwerk in de sector en zijn in staat om dit netwerk te onderhouden en uit te breiden.

Daarnaast wordt, aanvullend aan het algemene diversiteitsbeleid van StiPP, bij de samenstelling van het UB bij gelijke geschiktheid de voorkeur eraan gegeven dat er ten minste één vrouw en één man in het UB zitting neemt.

### **Algemene eisen aan alle bestuursleden**

Iedere bestuurder van StiPP onderschrijft de volgende uitgangspunten:

- De bestuursleden handelen integer. Zij zijn betrouwbaar, eerlijk, respectvol en gedragen zich consistent.
- De bestuursleden zijn zich ervan bewust dat eigen en groepsbelang van invloed zijn op de kwaliteit van de besluiten en daarmee de prestaties van het fonds.
- De bestuursleden kunnen de doelstellingen van het fonds en de op de fondskarakteristieken afgestemde uitgangspunten relateren aan de evenwichtige afweging van belangen en de omgang met dilemma's in de bestuurlijke besluitvorming.
- Ieder bestuurslid beschikt aantoonbaar over voldoende tijd voor de functie.

Daarnaast is het een pré dat bestuursleden niet alleen affiniteit hebben met de uitzendbranche op zichzelf, maar ook met de specifieke gevolgen die deze branche met zich meebrengt voor de inhoud van de pensioenregeling en de uitvoering ervan.

### **Competentie-eisen voor alle bestuursleden**

Elk bestuurslid beschikt (in meerdere of mindere mate) over de volgende competenties:

1. Strategisch en multidisciplinair denken en oordeelsvorming
2. Samenwerken en verantwoordelijk
3. Reflecterend vermogen
4. Omgevingsbewust zijn
5. Onafhankelijk en kritisch
6. Besluitvaardig
7. Innovatief
8. Netwerken

### **Kennis-eisen voor alle bestuursleden**

- Geschiktheid bij aantreden aantoonbaar op (minimaal) niveau A op alle beschreven aandachtsgebieden (conform de Handreiking geschikt pensioenfondsbestuur van de Pensioenfederatie):
  1. het besturen van een organisatie;
  2. relevante wet- en regelgeving;
  3. pensioenregelingen en pensioensoorten;
  4. financiële aspecten:
    - 4.1 actuariële aspecten en financiering;
    - 4.2 beleggingsbeleid en vermogensbeheer;
    - 4.3 verslaggeving;
    - 4.4 balansmanagement;
    - 4.5 verzekering;
  5. administratieve organisatie en interne controle (AO en IC);
  6. communicatie;
  7. uitbesteding van werkzaamheden (uitbesteden).
- Geschiktheid op niveau B op de toegewezen aandachtsgebieden.

### **Aanvullende eisen voor de UB-er 'pensioenregelingen, handhaving werkingsfeer, en communicatie'**

In aanvulling op de hiervoor genoemde eisen die aan alle bestuursleden van StiPP gesteld worden, voldoet de UB-er 'pensioenregelingen, handhaving werkingsfeer, en communicatie' tevens aan de hieronder genoemde voorwaarden:

- Beschikt over een academisch werk- en denkniveau.
- Is bij voorkeur pensioenjurist, maar heeft ten minste aantoonbaar jarenlange ervaring met pensioenjuridische zaken.
- Heeft aantoonbaar ervaring met de inhoud en uitvoering van beschikbare premieregelingen;
- Is aantoonbaar onafhankelijk in 'state', 'mind' en 'appearance'. Dit betekent dat hij/zij:

- financieel en hiërarchisch volledig onafhankelijk is van elke belanghebbende bij het fonds;
- in staat is onafhankelijk op te treden en een evenwichtige belangenafweging te maken;
- de schijn van belangenverstrengeling voorkomt.
- Heeft kennis en inzicht en kan zich een oordeel vormen op geschiktheidsniveau B op de volgende kennisgebieden (conform de Handreiking geschikt pensioenfondsbestuur van de Pensioenfederatie):
  - Pensioenregelingen en pensioensoorten;
  - Relevante wet- en regelgeving;
  - Communicatie.
- Is bekend met financiële aspecten van pensioen, waaronder mede begrepen premiebeleid, technische voorzieningen, grondslagen, parameters, in- en afkoopfactoren en haalbaarheidstoets.
- Volgt de (interne en externe) ontwikkelingen op het gebied van pensioenen, wet- en regelgeving en communicatie en is in staat de consequenties daarvan door te vertalen naar het fonds.
- Beschikt in voldoende mate over de volgende competenties:
  1. Overtuigingskracht
  2. Verantwoordelijkheid
  3. Flexibel.

### **Selectie en benoeming**

De werving en selectie van UB-ers vindt plaats via de selectieprocedure zoals vastgelegd in het "Reglement werving en selectie bestuursleden en leden Auditcommissie StiPP – eerste benoeming" en bestaat in ieder geval uit de volgende stappen:

1. Selectie voor gesprek met de selectiecommissie op basis van cv en schriftelijke motivatie;
2. Een gesprek met de selectiecommissie.

In aanvulling hierop kunnen een assessment ten behoeve van geschiktheid, waarbij tevens wordt gekeken naar de complementariteit met andere kandidaat UB-ers, en een hierop volgend tweede gesprek met de selectiecommissie onderdeel uitmaken van de selectieprocedure.

Benoeming van UB-ers vindt plaats overeenkomstig de benoemingsprocedure van het fonds. Benoeming zal plaatsvinden onder de opschortende voorwaarde dat toezichthouder DNB geen bezwaren heeft tegen de voorgenomen benoeming. In dat kader meldt het bestuur de voorgenomen benoeming van het nieuwe bestuurslid aan DNB. DNB toetst het kandidaat-bestuurslid op geschiktheid en betrouwbaarheid voor de functie. Geschiktheid bestaat uit kennis, competenties en professioneel gedrag. DNB zal het beoogde bestuurslid toetsen aan de hand van dit functieprofiel en in de context van de samenstelling van het overige bestuur. Met zekerheid is een uitdrukkelijk toetscriterium de tijd die de beoogde bestuurder beschikbaar heeft, waarbij de VTE-score van toepassing is. Dit is de normering van

tijdsbeslag, zoals vormgegeven in artikel 35a van het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregelingen.

Een gesprek met DNB en een antecedentenonderzoek kan onderdeel uitmaken van de toetsingsprocedure.

### **Zittingsduur**

De UB-ers worden benoemd voor een periode van vier jaar en kunnen na afloop van deze periode maximaal tweemaal herbenoemd worden.

De duur van de eerste zittingstermijn na de benoeming per 1 juli 2019 kan op grond van het rooster van aftreden afwijken van de reguliere zittingsduur van vier jaar.

### **Diversiteit**

Het algemeen bestuur vindt diversiteit in het algemeen bestuur van StiPP, in termen van kennis en competenties enerzijds en leeftijd en geslacht anderzijds, van belang. Bij de samenstelling van het algemeen bestuur wordt ernaar gestreefd dat het algemeen bestuur zoveel mogelijk een afspiegeling vormt van het deelnemersbestand, waarbij de bestuursleden ook complementair zijn en competenties en invalshoeken inbrengen die elkaar aanvullen. Hierbij wordt ernaar gestreefd dat in het algemeen bestuur ten minst één vrouw, één lid jonger dan 40 jaar en één lid ouder dan 40 jaar plaatsnemen. Bij de vervulling van deze vacature zal aan deze aspecten verhoogde aandacht worden besteed. In geval van gelijke geschiktheid genieten kandidaten die zorgen voor (meer) diversiteit in het algemeen bestuur de voorkeur.

### **Tijdsbeslag**

Ieder bestuurslid moet voldoende tijd beschikbaar hebben en bereikbaar zijn om zijn/haar taak goed te kunnen vervullen. Het voltijdequivalent voor de functie van een UB-er is circa 0,8 VTE (4 werkdagen per week).

### **Standplaats**

De werkzaamheden zullen over het algemeen plaatsvinden ten kantore van PGGM in Zeist.

### **Vergoeding**

In het door StiPP vastgestelde beloningsbeleid bedraagt de vaste jaarlijkse vergoeding voor een UB-er EUR 120.000 ex BTW (op basis van 4 werkdagen per week).