

Profielschets Niet-Uitvoerend Bestuurslid als vertegenwoordiger van de pensioengerechtigden StiPP

Op 22 december 2026 vinden er verkiezingen plaats voor de vertegenwoordiger van de pensioengerechtigden in het bestuur van Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten (hierna: 'StiPP'). De zittingstermijn van de huidige vertegenwoordiger van de pensioengerechtigden loopt af op 22 maart 2027. Dit betekent dat StiPP een vacature heeft voor (een vertegenwoordiger van de) pensioengerechtigden in het bestuur.

Het bestuur van het fonds

De primaire taak van het algemeen bestuur is om binnen de kaders van wet- en regelgeving de door sociale partners vastgestelde pensioenregeling uit te voeren. Het algemeen bestuur bepaalt het (strategische) beleid ten aanzien van de financiering en de uitvoering van de pensioenregeling, waaronder begrepen het vermogensbeheer, de pensioenadministratie en de communicatie.

Het algemeen bestuur werkt volgens een omgekeerd gemengd bestuursmodel dat bestaat uit een uitvoerend deel (UB) en een niet-uitvoerend deel (NUB) met een onafhankelijk voorzitter. Het algemeen bestuur bestaat in totaal uit tien leden:

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

Belangrijke taken van het algemeen bestuur zijn:

- Het bepalen van de governance, missie, visie 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.
- Het bewaken van de opdrachtaanvaarding, met inachtneming van de risicohouding die hieraan ten grondslag ligt.

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

Verantwoordingsorgaan en intern toezicht

Het algemeen bestuur legt over het gevoerde beleid verantwoording af aan het verantwoordingsorgaan (hierna: 'VO') en in het jaarverslag. Het intern toezicht zoals beschreven in de Pensioenwet, wordt uitgevoerd door het NUB.

Niet-Uitvoerend Bestuur (NUB)

Naast de algemene bestuurstaken die elk bestuurslid heeft, is de kerntaak van het NUB om toezicht te houden. Toezicht wordt gehouden op:

- het algemeen bestuur als geheel;
- de uitvoering van de taken door het UB;

- het beleid van het algemeen bestuur;
- de algemene gang van zaken in het fonds;
- de financiële informatieverstopping door het fonds;
- een adequate risicobeheersing;
- de evenwichtigheid van de belangenafweging.

Daarnaast heeft het NUB als taak:

- het doen van voordrachten voor benoeming van de UB'ers;
- het vaststellen van de bezoldiging van de UB'ers;
- het zijn van een aanspreekpunt voor het VO;
- het afleggen van verantwoording over het hierboven genoemde toezicht aan het VO, en verslaglegging daarover in het jaarverslag;
- het vervullen van een werkgeversrol voor de leden van het UB.

Algemene eisen voor alle bestuursleden

Iedere bestuurder van StiPP onderschrijft de volgende uitgangspunten:

- De bestuursleden zijn betrouwbaar, eerlijk, respectvol en gedragen zich consistent. Integriteit, evenwichtige belangenafweging en onafhankelijkheid zijn voorwaarden voor een afgewogen en consistente besluitvorming bij de vervulling van taken en verantwoordelijkheden én daarmee van invloed op 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 vraagstukken 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 de kenmerken van deze branche met zich meebrengen voor de inhoud van de pensioenregeling en de uitvoering ervan.

De bestuursleden hebben geen betrokkenheid bij de onderhandelingen in de uitzend- en detachingsbranche, noch andere belangen die zouden kunnen conflicteren met het bestuurslidmaatschap van het fonds.

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 verantwoordelijkheidszin;
3. Reflecterend vermogen;
4. Communicatief vermogen;
5. Omgevingsbewustzijn;
6. Onafhankelijkheid en authenticiteit;
7. Verandervermogen en lerend vermogen;
8. Stressbestendigheid;
9. Besluitvaardigheid en onderhandelingsvaardigheid;
10. Klant-, kwaliteits- en resultaatgerichtheid;
11. Overtuigingskracht.

Kennis-eisen aandachtsgebieden voor alle bestuursleden bij aantreden

- 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. Communicatie;
 3. Relevante wet- en regelgeving;
 4. Financieel technische en actuariële aspecten (met name vermogensbeheer);
 5. Pensioenregelingen en -soorten;
 6. ESG;
 7. Administratieve organisatie en interne controle;
 8. Risicomanagement en -beheersing;
 9. Uitbesteding en IT.

De specifieke aandachtsgebieden zijn mede ingegeven door het feit dat DNB ons verzoek heeft ingewilligd om de auditcommissie per 1 januari 2023 te ontheffen. Daardoor zijn er extra eisen aan de kwaliteit van het NUB gesteld met betrekking tot bedrijfseconomische aspecten en risicobeheer én in het bijzonder op de aandachtsgebieden a. de risicobeheersing, b. het beleggingsbeleid en c. de financiële informatievervalsing door het fonds.

Aanvullende eisen voor NUB'ers

Naast de vereisten die aan elke bestuurder worden gesteld, zijn de volgende eisen aanvullend van toepassing op een NUB'er:

- Is in staat onafhankelijk (van de geleding door wie hij/zij is voorgedragen) op te treden;
- Betreft de belangen van de verschillende geledingen "zonder last of ruggespraak" en maakt op evenwichtige wijze een belangenafweging;
- Voorkomt de schijn van belangenverstrengeling;
- Is meer dan gemiddeld in staat om in het kader van zijn/haar toezichtstaak het overzicht en het totaalbeeld te behouden;
- Is samen met de andere NUB'ers complementair deskundig op niveau B op alle in dit functieprofiel genoemde aandachtsgebieden;
- Beschikt in voldoende mate over de volgende competenties:
 1. Helikopterview in het kader van de toezichtstaak;
 2. Oordeelsvorming en (evenwichtige) belangenafweging).

Voordracht en (her)benoeming

De voordracht van de NUB'er die de pensioengerechtigden vertegenwoordigt vindt plaats middels verkiezingen. De verkiezingsprocedure is opgenomen in het 'verkiezingsreglement algemeen bestuur voor vertegenwoordiger pensioengerechtigden' en bestaat uit de volgende stappen:

1. De voordrachtscommissie stelt de verkiezingsdatum vast en maakt de verkiezingsdatum binnen een week na vaststelling daarvan bekend aan de werknemersorganisaties, de bij haar gemelde verenigingen van pensioengerechtigden en de kiesgerechtigde pensioengerechtigden.
2. Kandidaten kunnen worden voorgedragen door de werknemersorganisaties, de bij de voordrachtscommissie gemelde verenigingen van pensioengerechtigden (indien de kandidaatstelling vergezeld gaat met minimaal dertig handtekeningen van personen die op de peildatum pensioengerechtigd zijn van het fonds) en de kiesgerechtigde pensioengerechtigden (indien de kandidaatstelling vergezeld gaat met minimaal dertig handtekeningen van personen die op de peildatum pensioengerechtigd zijn van het fonds).

3. In afwijking van voorgaand lid kan een persoon die op de peildatum pensioengerechtigde is zichzelf kandidaat stellen, voor deze kandidaatstelling zijn geen handtekeningen van de pensioengerechtigden van het fonds vereist.
4. De voordrachtscommissie beoordeelt of de kandidaatstelling aan de vereisten van het verkiezingsreglement voldoet en of de kandidaat voldoet aan de profielschets.
5. Indien er niet meer kandidaten op de kandidatenlijst zijn opgenomen dan het aantal te vervullen vacatures, vinden er geen verkiezingen plaats en wordt de kandidaat geacht te zijn gekozen..
6. De voordrachtscommissie stelt binnen drie werkdagen na de verkiezingsdatum de uitslag vast en maakt deze bekend.
7. Indien het algemeen bestuur voornemens is de kandidaat te (her)benoemen, verzoekt het algemeen bestuur DNB de kandidaat te toetsen en goedkeuring te verlenen aan de voorgenoemde benoeming .

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 bestuur als collectief. Een uitdrukkelijk toetscriterium is 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.

Diversiteit en inclusie

Wij achten diversiteit in de samenstelling van bestuur en andere fondsorganen van groot belang. Deelname van personen met uiteenlopende (culturele) achtergronden en verschillende vaardigheden zorgt voor een meervoudig perspectief in het bestuur, het toezicht en de verantwoording. Diversiteit en inclusie dragen zo bij aan de kwaliteit van het totale pensioenfondsbestuur. Bovendien wordt door middel van diversiteit en inclusie recht gedaan aan de representativiteit en herkenbaarheid van de belanghebbenden.

Bij de samenstelling van het NUB en het algemeen bestuur wordt ernaar gestreefd dat het lid affiniteit heeft met de uitzendbranche, waarbij de leden complementair zijn en competenties en invalshoeken inbrengen die elkaar aanvullen. Dit leidt tot een completer bestuur, met daarbinnen een effectief intern toezicht, en een betere verantwoordingsfunctie. In elk betreffend fondsorgaan wordt gestreefd naar minimaal één persoon onder en één persoon boven de 40 jaar; hierbij streven wij ernaar om in de samenstelling van elk fondsorgaan een verdere spreiding op leeftijd te hebben (Oftewel: een 30'er, een 40'er, een 50'er, een 60'er en een 70'er).

Zittingsduur

De NUB'ers worden benoemd voor een periode van vier jaar en kunnen na afloop van deze periode tweemaal herbenoemd worden.

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 NUB'er is circa 0,2 VTE (gemiddeld één werkdag per week).

Vergoeding

Conform het door het algemeen bestuur vastgestelde beloningsbeleid (geoperationaliseerd in de regeling vergoedingen) bedraagt de vaste jaarlijkse vergoeding voor een NUB'er EUR 36.482,- exclusief BTW (per 1 januari 2026).

Bijlage 1: Profiel van het fonds

Wij zijn het verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds voor de uitzend- en detachingsbranche én voeren de pensioenregeling uit namens de sociale partners in deze sector.

De uitzend- en detachingsbranche bestaat uit veel ondernemingen met gezamenlijk een groot aantal, vaak tijdelijke, werknemers. Mede hierdoor hebben wij circa 1,5 miljoen (gewezen) deelnemers en zijn bijna zesduizend bedrijven aangesloten bij het fonds. Veel, vaak jonge, mensen werken op deeltijdbasis in korte dienstverbanden. Zij nemen verplicht deel aan de pensioenregeling. Hierdoor is er veel verloop onder de deelnemers bij ons en liggen de meeste pensioenkapitalen vaak onder de wettelijke afkoopgrens voor kleine pensioenen. Daarom dragen wij veel van deze pensioenen automatisch over aan andere pensioenuitvoerders of koopt het fonds ze tussentijds af.

Vanwege deze relatief kleine pensioenen stellen wij kostenbeheersing als prioriteit en streeft het fonds ernaar elke euro zo veel mogelijk te besteden aan de pensioenopbouw van de deelnemers om op pensioendatum een zo hoog mogelijke pensioenuitkering met het beschikbare kapitaal te kunnen aankopen.

Missie

Wij investeren in een goede toekomst voor tijdelijke werknemers en gedetacheerden. Een toekomst die financiële ondersteuning biedt in de vorm van pensioen en die rekening houdt met de wereld om ons heen. We beheren efficiënt en streven ernaar om met onze beleggingen een positieve bijdrage te leveren aan klimaat en rechtvaardigheid.

Kernwaarden

Menselijk

Ons product draagt bij aan het menselijke welzijn van onze deelnemers. Dat vinden wij belangrijk. Dat maakt dat we, in alles wat we doen, rekening houden met de mens en de menselijke maat.

Integer

Ons pensioenfonds beheert het geld dat onze deelnemers toekomt.

Integriteit staat daarom bij ons hoog in het vaandel. Dit betekent dat wij eerlijk, oprecht, rechtvaardig en betrouwbaar handelen.

Communicatief

Onze deelnemers zijn relatief kort actief als werknemer. Om in een beperkte periode een goede band op te bouwen, is communicatie essentieel. Wij kiezen voor een open, eerlijke, duidelijke en regelmatige manier van communiceren.

Standvastig

Onze deelnemers hebben werk dat tijdelijk of flexibel van aard is. Met ons pensioenfonds brengen we

vastigheid in hun toekomst. Daarom is het één van onze kernwaarden. Het houdt in dat wij een bestendige, consistente, solide, robuuste en betrouwbare partner zijn.

Vanaf 1 januari 2026 hebben werknemers in de uitzend- en detachingsbranche een nieuwe pensioenregeling. Dit is een flexibele premieregeling, volgens de kaders van de Wet toekomst pensioen. Om werknemers in de uitzendbranche in staat te stellen een marktconform pensioen op te bouwen wordt de totale pensioenpremie 23,4% van de pensioengrondslag. Daarvan betaalt de werkgever 15,9% en de werknemer 7,5%. Van de 23,4% aan premie is 20% bedoeld als premie voor de opbouw van ouderdomspensioen voor de werknemer.

Het restant is voor:

1. Het verzekeren van pensioen voor partner en kinderen als de werknemer overlijdt voor de pensioendatum.
2. Het verzekeren van het blijven opbouwen van pensioen bij arbeidsongeschiktheid.
3. De kosten voor het uitvoeren van de regeling en voor het in stand houden van voorzieningen en reserves van het fonds.

Kerngegevens

Thema	Cijfers per 30-06-2026
Aantal werkgevers	5.464
Aantal actieve deelnemers	484.954
Aantal gewezen deelnemers	1.122.999
Aantal uitkeringen ouderdomspensioen	12.745
Belegd vermogen	€ 5.787 miljoen
Verwachte premievolume 2026*	€ 1,6 miljard

* De overgang naar de Wtp en de nieuwe pensioenregeling zorgen er ook voor dat het premievolume en het belegd vermogen aanzienlijk zullen stijgen. Wij hebben daarom de afgelopen jaren gewerkt aan een nieuwe strategische positionering en merkidentiteit. Wij kiezen hierbij voor een inclusievere, menselijke en empathische manier. Ook komt er meer aandacht voor de communicatie over (maatschappelijk verantwoord) beleggen.