

Algemene info SPF t.b.v. vacatures

Wie zijn wij?

Stichting Pensioenfonds SABIC (SPF)

- Een ondernemingspensioenfonds.
- Dat de pensioenregeling uitvoert voor de meeste werknemers van SABIC in Nederland.
- Met als pensioenregeling tot 1 januari 2027: Collective Defined Contribution (CDC).
- Pensioenregeling vanaf 1 januari 2027: Solidaire Premiereregeling (SPR)
- Een vermogen eind oktober 2025 van ruim € 3,0 miljard.
- En nagenoeg 8.600 deelnemers: 35% actieven, 40% slapers en 25% pensioengerechtigden.
- Met een bestuur dat bestaat uit maximaal 8 paritaire bestuursleden, 2 expertbestuursleden en een onafhankelijk voorzitter.
- Wij staan dicht bij de deelnemers, zijn herkenbaar en goed benaderbaar.

Doelstelling

Het fonds heeft ten doel zorg te dragen voor de uitvoering van pensioen en daarmee vergelijkbare periodieke uitkeringen van de werknemers en gewezen werknemers en hun nagelaten betrekkingen verbonden aan de besloten vennootschap SABIC Europe B.V., SABIC Limburg B.V., SABIC Innovative Plastics B.V., SABIC Global Technologies B.V., SABIC Capital B.V., SHPP B.V., SHPP Sales B.V. en SHPP Global Technologies B.V., en F&S B.V. (hierna gezamenlijk te noemen 'de werkgevers') overeenkomstig de door het fonds vastgestelde pensioenreglementen.

Missie

SPF is hét pensioenfonds van SABIC en ex-SABIC ondernemingen in Nederland. Binnen de gekozen risicohouding streeft SPF te voorzien in een goed pensioen voor al haar deelnemers.

Visie

SPF is een fonds waarin zowel deelnemers als sociale partners met vertrouwen de pensioenregelingen laten uitvoeren. SPF staat dicht bij de deelnemer en weegt alle belangen evenwichtig af. SPF speelt daarbij in op maatschappelijke veranderingen en informeert transparant en proactief.

Core beliefs

De Core beliefs van het fonds zijn de volgende:

1. SPF staat dicht bij haar deelnemers, is vertrouwd en goed benaderbaar.
2. SPF streeft naar een goed pensioen voor al haar deelnemers tegen acceptabele kosten.
3. SPF gelooft in solidariteit en daarbij worden de belangen van alle betrokkenen op evenwichtige wijze gewogen. SPF maakt daarbij weldoordachte keuzes en leert van feedback.
4. SPF stelt de deelnemer centraal. Met tijdige, heldere en relevante communicatie geeft SPF inzicht in de gevolgen van de keuzes op weg naar zijn pensioen.
5. SPF voert een verantwoord beleggingsbeleid, passend bij de voorkeuren van deelnemers waarbij impact op rendement, risico, kosten en ESG worden gewogen.
6. SPF is de voorkeurspartner van de Sociale Partners van SABIC als ook van de aangesloten ondernemingen om hun pensioenovereenkomst te laten uitvoeren.
7. SPF heeft een goede vertegenwoordiging vanuit alle stakeholders. De bestuurders zijn integer, deskundig en divers. SPF geeft inzicht in de genomen besluiten en nodigt nadrukkelijk de deelnemers, fondsorganen en sociale partners uit om het functioneren en besluiten kritisch te bekijken.

Strategie

Bij de bepaling van de strategie van het fonds voor de komende jaren, richt het fonds zich met name op de uitwerking van de Wet toekomst pensioenen. Dit is de topprioriteit van het fonds, in het belang van de deelnemers en alle stakeholders. Een goede landing van de uitwerking is essentieel; de Wet toekomst pensioenen zal standaard op de bestuursagenda staan.

In het verlengde van zaken die relevant zijn bij de uitwerking van de Wet toekomst pensioenen, spelen vele onderwerpen die strategisch hiermee samenhangen en dus ook in de komende jaren aandacht zullen krijgen. Dat zijn:

- Missie en visie.
- ICT-beleid.
- Continuïteit en toekomstbestendigheid.
- Maatschappelijk Verantwoord Beleggen.
- Inbedding en governance van het riskmanagement.
- Gekozen bestuursmodel.

Uitvoering

Nagenoeg alle uitvoerende werkzaamheden zijn uitbesteed aan DPS:

- Beleidsadvisering,
- Bestuursondersteuning,
- De pensioenadministratie,
- De financiële administratie en
- Het vermogensbeheer

De dienstverleningsovereenkomst met de uitvoeringsorganisatie, DPS, is begin 2023 herzien en loopt tot en met 2 jaar na de datum van transitie naar het nieuwe pensioencontract. De uitvoeringsovereenkomst met de werkgevers loopt tot aan transitiedatum.

Het bestuur maakt gebruik van de diensten van een externe risicoadviseur en een externe beleggingsadviseur.

Bestuursmodel

Het fonds heeft een onafhankelijk voorzitter, zonder stemrecht. Het bestuur werkt volgens een paritair bestuursmodel en heeft de volgende leden:

- Minimaal twee en maximaal vier werkgeversleden.
- Twee leden namens de deelnemers.
- Twee leden namens de pensioengerechtigden.
- Twee bestuursprofessionals.

Alle bestuursleden worden benoemd voor een termijn van vier jaar. Herbenoeming is mogelijk. De maximale zittingsduur van een bestuurslid is in beginsel acht jaar. Een bestuurslid kan, als daar aanleiding voor bestaat, voor een derde termijn van maximaal vier jaar benoemd worden. In dat geval onderbouwt het bestuur de aanleiding voor een derde benoeming en deelt dit met de RvT en het VO.

Adviescommissies

Het bestuur heeft de volgende adviescommissies ingesteld:

- De Commissie Vermogensbeheer.
- De Commissie Pensioenen en Communicatie
- De Commissie Risk en Compliance.

Daarnaast kent het fonds:

- Een dagelijks bestuur (DB), bestaande uit de voorzitter en de plaatsvervangend voorzitter; het DB bereidt governance vraagstukken voor en voert operationele taken uit.
- Een DB-Voorzittersoverleg waar behalve het DB ook de voorzitters van de adviescommissies aan deelnemen.

Het DB en de commissies adviseren het bestuur over de hen toegewezen beleidsonderwerpen. Het bestuur besluit, de commissies hebben geen mandaat tot besluitvorming.

Commissie Vermogensbeheer

De Commissie Vermogensbeheer is een 1^{ste} lijns commissie die het bestuur adviseert over het beleggingsbeleid. Daarnaast monitort en evalueert de commissie de uitvoering van het beleggingsbeleid.

Advisering over:

- Bepalen Risicohouding Vermogensbeheer;
- Formuleren Beleggingsovertuigingen;
- Input leveren voor de ALM studie;
- Sturingsparameters en signaleringsvariabelen bepalen;
- Formuleren Beleggingsstrategie, strategisch beleidsplan en beleggingsplan;
- Portfolio constructie;
- Ontwikkelen Beleid inzake Duurzaamheid;
- Mandaatselectie;
- Selecteren Externe beleggingsadviseur.

Monitoring van:

- Marktentwikkelingen;
- De Dienstverleningsovereenkomst en de SLA vermogensbeheer;
- Compliance inzake wet- en regelgeving vermogensbeheer;
- De mandaten;
- De uitvoering van vermogensbeheer via verslaglegging.

Evaluatie van:

- Alle beleggingsgerelateerde onderwerpen.

Commissie Pensioenen & Communicatie

De Commissie Pensioenen & Communicatie is een 1^{ste} lijns commissie die het bestuur adviseert op de volgende onderwerpen:

- Pensioenbeleid;
- Communicatiebeleid;
- Actuariële onderwerpen, waaronder de verslaglegging in het jaarverslag;
- Juridische vraagstukken, gerelateerd aan pensioenbeleid;
- De door sociale partners afgesloten pensioenovereenkomst;
- Wijzigingen in de pensioenreglementen en de uitvoeringsovereenkomst;
- Ontwikkelingen op het vlak van wet- en regelgeving in haar aandachtsgebied;
- De kwaliteit van dienstverlening door DPS op haar aandachtsgebied.

De Commissie Pensioenen & Communicatie:

- Neemt het initiatief bij de behandeling en afhandeling van klachten en geschillen;
- Treedt namens het bestuur op richting de Geschilleninstantie Pensioenen;
- Adviseert het bestuur indien een klacht of geschil leidt tot een gerechtelijke procedure.

Commissie Risk & Compliance

De commissie Risk & Compliance is een 2^{de} lijns commissie en adviseert het bestuur op de volgende onderwerpen:

- Integraal risicobeheer;
- De governance van het risicomanagement;
- Het risicobeleid;
- De juiste werking van de interne beheersings- en controlesystemen bij uitbesteding
- Het voorbereiden van concrete assessments zoals het Risk Control Assessment, de Systematische Integriteits- en Risicoanalyse en de Eigen Risico Beoordeling;
- Monitoring van ontwikkelingen.

De Commissie Risk & Compliance staat daarnaast de Sleutelfunctiehouder Risicobeheer bij in het formuleren van zijn risico-opinies op voorstellen uit de eerste lijn.

Waar hechten wij waarde aan?

Competenties

Bestuursleden kunnen een goede afweging maken tussen het belang van SPF en alle belanghebbenden, hebben strategisch inzicht en zijn zich bewust van politieke en maatschappelijke verhoudingen.

Binnen het bestuur als geheel zijn de volgende competenties aanwezig, waar ieder bestuurslid in meerdere of mindere mate over beschikt:

strategisch denken;	multidisciplinair denken en oordeelsvorming;
verantwoordelijkheid;	reflecterend vermogen;
loyaliteit;	samenwerken;
communicatief vermogen;	omgevingsbewust zijn;
stressbestendigheid;	onafhankelijkheid;
authenticiteit;	besluitvaardigheid;
onderhandelingsvaardigheid;	klant- en kwaliteits- en resultaatgerichtheid;
strategische sturing;	overtuigingskracht.

Specifieke kennis en ervaring Wtp

De onafhankelijk voorzitter en bestuursleden beschikken over aantoonbare kennis van en ervaring met de Wet toekomst pensioenen (Wtp). Kennis en ervaring op inhoud maar bijvoorbeeld ook op het gebied van post Wtp-communicatie en IT-uitbesteding. De onafhankelijk voorzitter en bestuursleden zijn in staat om de gevolgen van de Wtp voor het fonds te overzien, hierover te adviseren en de communicatie hierover richting deelnemers en stakeholders vorm te geven. Daarnaast is er ervaring met of inzicht in het uitbesteden van IT-processen in het kader van de Wtp.

Professioneel en integer gedrag

Professioneel gedrag heeft vooral van doen met praktische en meetbare gedragsaspecten. Het gaat dan om zaken als er blijk van kunnen geven de fondskarakteristieken 'in de genen' te hebben en een goed ontwikkeld bewustzijn te hebben op het gebied van de zogenaamde board room dynamics, het effect van de 'tone at the top' en het belang van integriteit voor de reputatie van en het adequaat functioneren van organisaties.

Overige eisen

Ieder bestuurslid moet verder voldoen aan de volgende eisen:

- a. Zich betrokken voelen bij de gang van zaken en zich inzetten voor het bereiken van de doelstellingen van het fonds (personal ownership);
- b. Volgen van het voor het bestuur geldende geschiktheidsplan en het eventueel voor hem/haar specifiek opgestelde ontwikkelingsplan;
- c. Bereid zijn zijn/haar functioneren als bestuurslid te laten toetsen;
- d. Zich houden aan de voor bestuursleden geldende gedragscode;
- e. Volgen van actuele ontwikkelingen op pensioenterrein en kunnen vertalen in consequenties voor het fonds;
- f. Bijwonen van vergaderingen van het bestuur en de commissies waarvan zij/hij lid is en een constructieve inbreng hebben tijdens deze vergaderingen.

Diversiteit en inclusie

Het fonds hecht daarnaast waarde aan diversiteit en inclusie. Diversiteit en inclusie verbreden de horizon van de verschillende gremia, hetgeen de kans vergroot op inzichten vanuit verschillende invalshoeken waardoor het functioneren van gremia verbetert.

Profiel van de Sleutelfunctiehouder Risicobeheer

Doel van de functie

De sleutelfunctiehouder risicobeheer is verantwoordelijk voor het integraal risicobeheer binnen SPF en eindverantwoordelijk voor het tweedelijns risicobeheer. De sleutelfunctiehouder risicobeheer adviseert het bestuur en de Commissie Risk & Compliance over risicomanagement, governance, interne beheersings- en controlesystemen en uitbestedingsvraagstukken. De sleutelfunctiehouder risicobeheer draagt bij aan het Risk Control Assessment, de Systematische Integriteits- en Risicoanalyse en de Eigen Risico Beoordeling. De sleutelfunctiehouder risicobeheer is eindverantwoordelijk voor de werkzaamheden binnen de sleutelfunctie risicobeheer en stuurt de sleutelfunctie vervuller risicobeheer functioneel aan. De sleutelfunctie vervuller risicobeheer is in dienst bij de pensioenuitvoeringsorganisatie (DPS). De sleutelfunctiehouder risicobeheer bewaakt de passendheid van voorgenomen materiële besluitvorming door het bestuur in lijn met het vigerende fondsbeleid en de risicohouding van het fonds.

Plaats in de organisatie

De sleutelfunctiehouder risicobeheer is onafhankelijk gepositioneerd binnen SPF en rapporteert rechtstreeks aan het bestuur en de raad van toezicht. De sleutelfunctiehouder risicobeheer werkt nauw samen met de Commissie Risk & Compliance, de sleutelfunctie vervuller risicobeheer (DPS) en relevante externe partijen. De sleutelfunctiehouder risicobeheer heeft toegang tot alle relevante fondsdocumentatie en kan deelnemen aan vergaderingen van het bestuur en de commissies, indien gewenst of op uitnodiging.

Taken en verantwoordelijkheden

De sleutelfunctiehouder risicobeheer:

- Adviseert over de inrichting en werking van het risicobeheer van het fonds, inclusief beleid, processen en procedures.
- Ziet toe op de effectiviteit van het risicobeheer, zowel financieel als niet-financieel.
- Bewaakt de passendheid van voorgenomen materiële besluitvorming door het bestuur in lijn met het fondsbeleid en de risicohouding.
- Borgt dat het bestuur een totaalbeeld heeft van de risico's waaraan het fonds wordt blootgesteld.
- Is eindverantwoordelijk voor een (kosten)effectieve uitvoering van de sleutelfunctie risicobeheer.
- Maakt afspraken met en stuurt de sleutelfunctie vervuller risicobeheer (DPS) aan, evalueert diens functioneren en ziet toe op onafhankelijke uitvoering.
- Voert periodiek overleg met de raad van toezicht, de eerstelijns risicomanagementfunctie en de risk- en compliancefunctie van uitbestedingspartijen.
- Rapporteert periodiek schriftelijk aan het bestuur en de raad van toezicht over materiële bevindingen en aanbevelingen.
- Escaleert indien nodig richting raad van toezicht en De Nederlandsche Bank bij ernstige risico's of inbreuken op wet- en regelgeving.

Kennis en ervaring

De sleutelfunctiehouder risicobeheer beschikt over:

- Academisch werk- en denkniveau, bij voorkeur in een relevante richting (economie, actuariaat, bedrijfskunde).
- Ruime ervaring met risicomanagement binnen de financiële sector, bij voorkeur pensioenfonds.
- Kennis van relevante wet- en regelgeving (Pensioenwet, IORP II, Wet toekomst pensioenen).
- Ervaring met governance, uitbesteding, contractmanagement en compliance.
- Kennis van actuariële en juridische aspecten, pensioenregelingen en -beheer.
- Ervaring met het opstellen en uitvoeren van risk assessments en scenario-analyses.
- Kennis van ALM-studies, beleggingscategorieën en IT-risico's.

Competenties

De sleutelfunctiehouder risicobeheer:

- Heeft een goede helicopterview en overziet het totale speelveld van risicobeheer.
- Is onafhankelijk, neemt eigen standpunten in en verdedigt deze waar nodig.
- Werkt integer en transparant, met gezag en overtuigingskracht.
- Werkt constructief samen met collega's en externe partijen.
- Kan complexe materie helder en overtuigend overbrengen.
- Heeft oog voor politieke en maatschappelijke verhoudingen.
- Is besluitvaardig, reflecterend, stressbestendig en resultaatgericht.

Professioneel en integer gedrag

De sleutelfunctiehouder risicobeheer handelt volgens de gedragscode van SPF, heeft een goed ontwikkeld bewustzijn van board room dynamics en het belang van integriteit, is bereid het functioneren te laten toetsen en volgt relevante ontwikkelingen op pensioenterrein.

Selectieprocedure en benoeming

De sleutelfunctiehouder risicobeheer wordt benoemd door het bestuur van SPF, op voordracht van een selectiecommissie. De benoeming vindt plaats onder voorbehoud van goedkeuring door De Nederlandsche Bank (DNB). De benoeming geldt voor een bepaalde periode en het functioneren wordt periodiek geëvalueerd.

Tijdsbeslag

De sleutelfunctiehouder risicobeheer dient aantoonbaar voldoende tijd en ruimte te hebben om de functie adequaat te vervullen. Dit betekent dat de kandidaat beschikbaar moet zijn voor het uitvoeren van alle taken die bij de sleutelfunctie horen, waaronder het voorbereiden en bijwonen van vergaderingen, het uitvoeren van analyses en rapportages, het voeren van overleg met interne en externe stakeholders, en het periodiek evalueren van het risicobeheerproces. De benodigde tijdsinzet wordt afgestemd op de omvang en complexiteit van het fonds en wordt expliciet meegenomen in de beoordeling van de geschiktheid van de kandidaat. De beschikbaarheid wordt getoetst aan de hand van de VTE-score (voltijdsequivalent) en is een belangrijk criterium bij de benoeming en toetsing door DNB.

Beloning

De beloning is passend bij de omvang en complexiteit van het fonds. De beloning is vastgelegd in het Beloningsbeleid.

Toetsing door DNB

De benoeming van de sleutelfunctiehouder risicobeheer geschiedt altijd onder voorbehoud van goedkeuring door De Nederlandsche Bank (DNB). DNB toetst de kandidaat op geschiktheid en betrouwbaarheid, conform de Beleidsregel geschiktheid 2012 van DNB en AFM. Bij uitbesteding van het houderschap van de sleutelfunctie aan een externe partij, beoordeelt DNB of de governance, onafhankelijkheid en deskundigheid voldoende zijn geborgd.