

Profiel leden raad van toezicht Stichting Pensioenfonds SABIC

Per 1 oktober 2024

Wie zijn wij?

- Een ondernemingspensioenfonds.
- Dat de pensioenregeling uitvoert voor de meeste werknemers van SABIC in Nederland.
- Met als pensioenregeling: Collective Defined Contribution (CDC).
- Een vermogen eind 2023 van ruim € 2,9 miljard.
- En nagenoeg 8.700 deelnemers: 35% actieven, 40% slapers en 25% pensioengerechtigden.
- Met een paritair bestuur, een verantwoordingsorgaan en een raad van toezicht.
- Wij staan dicht bij de deelnemers, zijn herkenbaar en goed benaderbaar.

Wij zoeken een toezichthouder

- Met expertise op het vlak van financiën, risicomanagement en interne audit.
- Een professional met diepgaande kennis van pensioenen, opgedaan door opleiding en ervaring binnen de pensioensector.
- Die ervaring heeft met het besturen van een organisatie.
- Die het bestuur uitdaagt en met raad terzijde staat.
- Met passie voor pensioen.
- Een teamspeler met een sterke eigen inbreng op het vlak van het genoemde werkveld.
- Die onafhankelijk is 'in state, 'in mind' en 'in appearance'.

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. (hierna gezamenlijk te noemen 'de werkgevers') overeenkomstig de door het fonds vastgestelde pensioenreglementen.

Per 1 januari 2024 is ook F&S B.V. aangesloten.

Missie

SPF is hét pensioenfonds van SABIC en ex-SABIC ondernemingen in Nederland. Binnen de gekozen risicohouding streeft SPF ernaar 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:

- SPF staat dicht bij haar deelnemers, is vertrouwd en goed benaderbaar.
- SPF streeft naar een goed pensioen voor al haar deelnemers tegen acceptabele kosten.
- 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.
- 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.
- SPF voert een verantwoord beleggingsbeleid, passend bij de voorkeuren van deelnemers waarbij impact op rendement, risico, kosten en ESG worden gewogen.
- SPF is de voorkeurspartner van de Sociale Partners van SABIC als ook van de aangesloten ondernemingen om hun pensioenovereenkomst te laten uitvoeren.
- 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 implementatie van de Wet toekomst pensioenen (Wtp). 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 Wtp staat standaard op de agenda van de fondsgremia.

Daarnaast is continuïteit, beschikbaarheid en kwaliteit van de uitvoerder een belangrijk agendapunt.

In het verlengde van zaken die relevant zijn bij de uitwerking van de Wtp, 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 van het fonds en de uitvoerder.
- Duurzaamheid en ESG.
- Inbedding en governance van het riskmanagement.
- Gekozen bestuursmodel.

Uitvoering

Nagenoeg alle uitvoerende werkzaamheden zijn uitbesteed aan DPS:

- Beleidsadvisering,
- Bestuursondersteuning,
- De pensioenadministratie,
- De financiële administratie,
- Fiduciair beheer en
- Het vermogensbeheer.

SPF heeft met DPS een dienstverleningsovereenkomst afgesloten die loopt van 1 januari 2023 tot twee jaar na de datum van transitie naar het nieuwe pensioencontract. De uitvoeringsovereenkomst met de werkgevers loopt in beginsel tot eind 2028.

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.

De paritaire bestuursleden worden benoemd voor een termijn van vier jaar. Herbenoeming is mogelijk. De maximale zittingsduur van een bestuurslid is in beginsel twaalf jaar. Vanwege zwaarwegende redenen kan het bestuur, na goedkeuring door de RvT, de termijn van een bestuurslid met maximaal vier jaar verlengen.

De twee (externe) bestuursprofessionals en de onafhankelijk voorzitter worden voor een periode van drie jaar benoemd. Voor hen geldt als maximum twaalf jaar.

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.
- Een IT-coördinator die tezamen met DPS deelneemt aan het IT-overleg.

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

Verantwoordingsorgaan

Het bestuur verantwoordt zich jegens het verantwoordingsorgaan (VO).

Raad van toezicht

Het intern toezicht vindt plaats door de raad van toezicht (RvT).

De raad van toezicht

Leden van de RvT worden medebeleidsbepaler door het goedkeuringrecht op bepaalde bestuursbesluiten of door de invloed bij de totstandkoming van bestuursbesluiten. De RvT bestaat uit drie leden die complementair zijn aan elkaar qua expertise en competenties. Elk lid van de RvT dient op basis van de wettelijke normering (een VTE-score van 0,1) voor zijn toezichtstaken tenminste een halve werkdag per week beschikbaar te zijn. Voor de voorzitter geldt een VTE-score van 0,2.

Taken en verantwoordelijkheden

De RvT houdt toezicht op het beleid van het bestuur en op de algemene gang van zaken in het pensioenfonds. Het is ten minste belast met het toezien op adequate risicobeheersing en evenwichtige belangenafweging. De RvT legt verantwoording af aan het verantwoordingsorgaan, en in het bestuursverslag. De RvT staat het bestuur met raad ter zijde.

Aan de goedkeuring door de RvT zijn onderworpen de besluiten van het bestuur tot vaststelling van:

- Het bestuursverslag en de jaarrekening.
- De profielschets voor bestuurders.
- Het beleid inzake beloningen, met uitzondering van de beloning van de RvT zelf.
- De gehele of gedeeltelijke overdracht van de verplichtingen van het pensioenfonds of de overname van verplichtingen door het pensioenfonds.
- De liquidatie, fusie of splitsing van het pensioenfonds.
- Het omzetten van het pensioenfonds in een andere rechtsvorm.

In het kader van de Wtp heeft de Raad additionele taken en bevoegdheden gekregen: hij treedt op als procesbewaker en een besluit tot invaren is aan de goedkeuring van de raad onderhevig.

Bij disfunctioneren van het bestuur meldt de RvT dit aan het verantwoordingsorgaan, de werkgever en de ondernemingsraden. Wanneer de genoemde organen niet naar behoren handelen, kan de RvT escaleren naar De Nederlandsche Bank.

Taakverdeling binnen de RvT

De RvT heeft binnen zijn gremium de taken onderling verdeeld naar de volgende kennisgebieden:

A. Governance en Vermogensbeheer

- De organisatie van het fonds.
- De relevante wet- en regelgeving.
- De rol van externe toezichthouders.
- Beloningsbeleid.
- Interne en externe communicatie.
- Portefeuilletheorieën en algemene beleggingsbeginselen.
- ALM en balansmanagement.
- Financiële en beleggingsmarkten, performancemeting.
- Financiële producten en daarvan afgeleide producten (derivaten).
- Beoordelen van korte en lange termijn beleidsplannen, waaronder het beleid inzake geschiktheid en diversiteit, beloningsbeleid, communicatiebeleid, beleggingsbeleid en het beleid inzake ESG.

B. Financiën, Risicomanagement en Interne audit

- Inzicht in de algemene beginselen van het fonds, zoals visie, missie en strategie.
- Integraal risicomanagement.
- Risico-inventarisatie en operationeel en financieel risicobeheer.
- Administratieve organisatie en interne controle.
- Compliance.
- Beoordelen van korte en lange termijn beleidsplannen waar het betreft het premiebeleid, toeslagbeleid, risicobeleid, fiscaal beleid en het beleid inzake risicomanagement.

C. Pensioen-, ICT- en Uitbestedingsbeleid

- Pensioenregelingen en -soorten.
- De relevante wet- en regelgeving.
- Zicht op actuele ontwikkelingen in het maatschappelijke pensioenbeleid.
- Visie op FTK-problematiek en pensioenakkoord
- De beheersing van de risico's van uitbesteding aan pensioenuitvoeringsorganisaties, vermogensbeheerders en andere uitvoerders en de processen die daarmee gepaard gaan.
- Databeheer, ICT en de daaraan verbonden risico's voor een pensioenfonds.
- Visie op ontwikkeling van uitvoerings- en (vermogens)beheerskosten en ervaring met benchmarkonderzoek in dat kader.
- Beoordelen van korte en lange termijn beleidsplannen, waaronder het pensioenbeleid, ICT-beleid en het uitbestedingsbeleid.

De RvT kiest de voorzitter uit zijn midden.

Termijn

Een lid van de RvT wordt benoemd voor een periode van vier jaar. De maximale zittingsduur van een lid is acht jaar.

Eisen aan leden van de raad van toezicht

Algemene eisen

In het algemeen dient een lid van de RvT te beschikken over de volgende, algemene eisen:

- Beschikt over academisch denkniveau;
- Is de laatste drie jaar niet betrokken geweest bij de beleidsbepaling van het fonds;
- Is onafhankelijk ‘in state, ‘in mind’ en ‘in appearance’;
- Beschikt over operationele ervaring met het besturen van een organisatie;
- Heeft affiniteit en ervaring met verandertrajecten, dit in verband met de voorbereidingen in het kader van de Wtp.
- Heeft opleidingen gevolgd i.v.m. het specifieke karakter van een toezichtfunctie;
- Betreft de naleving van de Code Pensioenfonds in zijn taak en rapporteert hierover in het jaarverslag.
-

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. Het belang van de RvT in de governance van het fonds vereist een hoge mate van collegialiteit tussen de leden van de RvT en complementariteit waar het gaat om kennis.

Competenties en vaardigheden

Een kandidaat beschikt over de volgende competenties en vaardigheden:

- analytisch vermogen;
- authentieke persoonlijkheid;
- betrokkenheid;
- evenwichtig en consistente belangenafweging;
- helikopterzicht en heldere oordeelsvorming;
- leiderschap;
- toezichthouden;
- vermogen tot invloed uitoefenen op processen van besluitvorming;
- empathie;
- vermogen tot samenwerken;
- besluitvaardigheid;
- communicatief vermogen;
- omgevingsbewustzijn: kunnen omgaan met stakeholders;
- overtuigingskracht.

Professioneel gedrag

De professionaliteit van de leden van de RvT blijkt onder meer uit het voldoende beschikbaar zijn voor de uitoefening van hun reguliere toezichttaak. Daartoe behoren (de voorbereiding van) vergaderingen en overleg, maar ook het beschikbaar zijn voor nadere acties volgend uit bijzondere situaties die zich in het kader van de toezichtstaak kunnen voordoen. Leden worden verwacht betrouwbaar te zijn, betrokkenheid te hebben bij het bestuur en een goede gesprekspartner te zijn van het bestuur, maar tegelijkertijd voldoende in staat te zijn om distantie te kunnen houden. Leden stralen gezag en senioriteit uit, hebben een kritische

grondhouding en durven kritisch door te vragen en treden respectvol op. Verder zijn leden van onbesproken gedrag, collegiaal en benaderbaar. Zij leven ethische waarden na en zijn bewust van de werking van zogenaamde board room dynamics, het effect van de 'tone at the top' en het belang van integriteit voor de reputatie en het adequaat functioneren van organisaties.

Additionele eisen aan de voorzitter

De voorzitter vervult een bijzondere functie en rol. Hij bevordert een goede vergadercultuur door te verbinden: tussen de leden van de RvT en naar het (dagelijks) bestuur en het verantwoordingsorgaan toe.

Tegelijk leidt hij op een effectieve wijze de vergaderingen van de RvT.

Naast de algemene, hiervoor verwoorde relevante competenties beschikt de voorzitter over de volgende aanvullende competenties:

- a. voorzittersvaardigheid;
- b. leiderschap;
- c. empathisch- en luisterend vermogen;
- d. toezicht en overzicht houden;
- e. het onderhouden en organiseren van relatienetwerken en sociabiliteit.

Tijdsbeslag

Een lid van de RvT moet aantoonbaar de ruimte hebben om de functie in te vullen: op basis van de VTE-score (0,2 voor de voorzitter en 0,1 voor de leden) maar ook rekening houdend met de feitelijke werkzaamheden die de kandidaat verricht.

De overgang naar een nieuw contract onder de Wtp kan leiden tot extra tijdsbesteding. Het lid van de RvT moet – daarmee rekening houdend - over voldoende tijd beschikken.

Beloning

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

Selectieprocedure en benoeming

Een lid van de RvT dient te passen binnen de collectiviteit van de RvT en dient invulling te geven aan de benoemde kennisgebieden en competenties. De profielschets waaraan de kandidaat wordt getoetst is vooraf voor advies voorgelegd aan het bestuur en het verantwoordingsorgaan. Daarna is het proces als volgt:

- Selectie
Verantwoordelijk voor de selectie van kandidaten is de Selectiecommissie. Deze bestaat uit een lid van de RvT, een lid van het VO en een lid van het bestuur. Deze commissie bepaalt ook hoe een kandidaat geworven wordt.
- Toetsing
De Selectiecommissie adviseert het VO over de te benoemen kandidaat. Het VO doet vervolgens een bindende voordracht aan het bestuur.
- Benoeming
De benoeming van een lid van de RvT vindt plaats door het bestuur.

- **Goedkeuring**
Het bestuur kan een kandidaat-lid van de RvT slechts benoemen onder de opschortende voorwaarde van goedkeuring door De Nederlandsche Bank.

Toetsing door DNB

Een lid van de RvT wordt getoetst op geschiktheid en betrouwbaarheid als bedoeld in de Beleidsregel geschiktheid 2012 van DNB en AFM. Een benoeming geschiedt altijd onder voorbehoud van goedkeuring door DNB. Een uitdrukkelijk toetscriterium is de tijd die de beoogde bestuurder beschikbaar heeft, waarbij de VTE-score van toepassing is.

Na ontvangst van bericht van goedkeuring door DNB is het lid van de RvT benoemd.

Wat heeft SPF te bieden?

Stichting Pensioenfonds SABIC is een ondernemingspensioenfonds. Kenmerkend voor een pensioenfonds van deze omvang is dat de afstand tussen fonds enerzijds en onderneming, deelnemers en pensioengerechtigden anderzijds gering is. Paritaire bestuursleden komen voort uit de onderneming en de geledingen zelf en kennen vaak veel deelnemers.

De leden van het bestuur en het verantwoordingsorgaan kenmerken zich door een hoge mate van betrokkenheid. Omdat ze de verbinding vormen naar de achterban toe, zich wensen in te zetten voor hun (ex-)collega's, maar ook omdat de materie hen boeit. Bestuursleden hechten aan inhoud en zijn wars van politieke spelletjes.

Behalve de kennis en expertise binnen de fondsgremia is vakkennis ook beschikbaar bij de uitvoerder DPS. Ook deze organisatie staat dicht bij de fondsgremia; tussen leden van het bestuur en het verantwoordingsorgaan enerzijds en de medewerkers van DPS anderzijds zijn er regelmatig contacten over de verschillende dossiers die spelen.