

## Profiel van het bestuurslid Commissie Pensioenen & Communicatie

### Stichting Pensioenfonds SABIC

Per 1 november 2023

#### 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 juli 2023 van circa € 2,8 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.

#### Wij zoeken een bestuurder .....

- Die voortkomt uit en een sterke band heeft met de pensioengerechtigden.
- Met passie voor pensioen.
- Met kennis van pensioenen in het algemeen; opgedaan door opleiding en bij voorkeur ook door ervaring binnen een pensioenfondsbestuur of verantwoordingsorgaan.
- Vanwege het lidmaatschap van de Commissie Pensioenen en Communicatie bij voorkeur kennis van en affiniteit met pensioenbeleid, communicatiebeleid, actuariële onderwerpen, pensioen-juridische vraagstukken, pensioen- en uitvoeringsovereenkomsten.
- Een teamspeler met een eigen inbreng in de commissie en het bestuur.
- Een bestuurder met de kenmerken van een no-nonsense stijl.

#### 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.

### Missie

SPF voert de pensioenregeling van SABIC in Nederland uit. Binnen de gekozen risicohouding streeft SPF naar een optimaal pensioenresultaat voor haar deelnemers en zorgt voor goed geïnformeerde deelnemers die ondersteund worden in hun pensioenkeuzes.

### Visie

SPF is een fonds waarin zowel deelnemers als sociale partners met vertrouwen de pensioenregelingen laten uitvoeren, dat dicht bij de deelnemer staat en optimale pensioenresultaten behaalt. SPF speelt daarbij in op maatschappelijke veranderingen, informeert haar deelnemers pro-actief en op heldere wijze via verschillende communicatiemiddelen.

### Core beliefs

De Core beliefs van het fonds zijn de volgende:

- Het Fonds staat dicht bij deelnemers, is herkenbaar en goed benaderbaar.
- Het voor de deelnemer realiseren van een optimaal resultaat dat gepaard gaat met acceptabele kosten.
- Besturen betekent keuzes maken. Daarbij worden alle belangen op evenwichtige wijze gewogen.
- SPF verhoogt tevredenheid naar alle belanghebbenden door pro-actieve, transparante en begrijpelijke communicatie.
- Sociale Partners zien SPF als de preferred partner om hun pensioenovereenkomst te laten uitvoeren.
- Inspelen op maatschappelijke ontwikkelingen helpt bij het realiseren van de doelstellingen van de deelnemers.
- Bestuurders zijn integer, deskundig en divers en vormen een goede vertegenwoordiging van alle stakeholders.

### Strategie

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

In het verlengde van zaken die relevant zijn bij de uitwerking van het Pensioenakkoord, 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 DSM Pension Services (DPS):

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

De dienstverleningsovereenkomst met de uitvoeringsorganisatie, DPS, is recentelijk herzien en loopt tot en met 2 jaar na de datum van transitie naar het nieuwe pensioencontract. Het voornemen is om de huidige uitvoeringsovereenkomst met de werkgevers te verlengen 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.

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 door het bestuur. Ook 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.

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

### **Commissie Pensioenen & Communicatie**

De commissie adviseert het bestuur 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 Ombudsman Pensioenen.
- Adviseert het bestuur indien een klacht of geschil leidt tot een gerechtelijke procedure.

## Het profiel van het bestuurslid Commissie Pensioenen & Communicatie

Bestuursleden hebben passie voor pensioen. Bij het nemen van besluiten wegen zij de belangen van alle belanghebbenden, zodat die zich goed vertegenwoordigd voelen in het bestuur. Het bestuurslid is lid van de Commissie Pensioenen en Communicatie.

### Kennis en ervaring

Het bestuur beschikt als collectief over actuele kennis met betrekking tot:

- Het besturen van een organisatie.
- Het functioneren in een dynamische omgeving met diverse belanghebbenden (onder meer deelnemers, werkgevers, ondernemingsraden, toezichhouders).
- Relevante kennis inzake IT en IT-governance.
- Actuariële en juridische aspecten.
- Financieel-technische aspecten, waaronder financiering, vermogensbeheer en actuariële principes en herverzekering.
- Relevante wet- en regelgeving, met name de Pensioenwet.
- Pensioenregelingen en pensioensoorten.
- Pensioenbeheer en -uitvoering.
- Uitbesteding.
- Communicatie inzake pensioenen.
- Administratieve organisatie en internal control.
- Risicomanagement.

De kandidaat voldoet daarnaast aan de volgende specifieke eisen:

- Kennis op het gebied van financieel technische en actuariële aspecten.
- In staat om beide zijden van de pensioenfondsbalans met elkaar in verband te brengen.
- Kennis inzake (het uitvoeren van) pensioenbeheer en de risico's die hiermee gepaard gaan.
- Aantoonbaar op de hoogte van actuele ontwikkelingen en trends in pensioenbeheer en relevante wet- en regelgeving.
- In staat om de actuariële aspecten van het nieuwe pensioencontract op detailniveau te doorzien.
- Kennis op het gebied van relevante wet- en regelgeving, communicatie en pensioenregelingen en pensioensoorten.
- Aantoonbaar op de hoogte van actuele ontwikkelingen en trends in communicatie en relevante wet- en regelgeving op dit gebied.

De kandidaat beschikt minimaal over kennis op Geschiktheidsniveau A. Daarnaast is de kandidaat bereid om op termijn zijn kennis te verbreden en te verdiepen op Geschiktheidsniveau B.

### Competenties

SPF hecht naast kennis en ervaring in het bijzonder aan een bestuurder die gericht is op samenwerking en die verbindend is. Zowel binnen het bestuur als met de uitvoerder. De kandidaat kan en durft kritische vragen te stellen en is besluitvaardig.

Een bestuurslid kan een goede afweging maken tussen het belang van SPF en alle belanghebbenden, heeft strategisch inzicht en is zich bewust van politieke en maatschappelijke verhoudingen.

Belangrijk is ook dat de kandidaat beschikt over overtuigingskracht, klant- en kwaliteitsgerichtheid en omgevings sensitiviteit. In lijn met de missie en visie van het fonds stelt de kandidaat de deelnemer centraal.

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

Voor bestuursleden van SPF geldt dat met name de volgende competenties van belang zijn:

- Strategisch denken  
In staat zijn om toekomstige ontwikkelingen en langetermijndoelstellingen op een realistische wijze te vertalen naar de korte termijn. Daarnaast adequaat risico's kunnen inschatten en bepalen van de benodigde beheersmaatregelen.
- Multidisciplinair denken  
Onderkennen van dwarsverbanden en effectief kunnen communiceren met andere bestuursleden en deskundigen.
- Onafhankelijkheid  
Eigen standpunten innemen en indien nodig verdedigen tegenover anderen.
- Authenticiteit
- Samenwerken  
In staat zijn om het groepsbelang te laten prevaleren boven individuele belangen. Tezamen met collega's komen tot een gezamenlijk resultaat.

### **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 fonduarakteristieken '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 voor hem/haar specifiek opgestelde Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP).
- 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 de bestuurder lid is en een constructieve inbreng hebben tijdens deze vergaderingen.

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.

### Tijdsbeslag

Het bestuurslid moet aantoonbaar de ruimte hebben om de functie in te vullen: op basis van de VTE-score (0,2) maar ook rekening houdend met de feitelijke werkzaamheden die de kandidaat verricht.

### Beloning

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

### Selectieprocedure en benoeming

Het bestuurslid dient te passen binnen de collectiviteit van het bestuur en dient iets toe te voegen op het vlak van kennis en competenties. De profielschets waaraan de kandidaat wordt getoetst wordt vooraf ter goedkeuring voorgelegd aan de raad van toezicht. Bij het benoemingsproces wordt het volgende proces gevolgd:

- Verkiezingen  
Bestuursleden die voortkomen uit de geleding van de pensioengerechtigden worden gekozen. Daartoe dienen zij zich kandidaat te stellen. Een Selectiecommissie toetst voorafgaand aan de verkiezingen of een kandidaat voldoet aan de profielschets. Wanneer meerdere pensioengerechtigden zich kandideren, volgt stemming onder de geleding van de pensioengerechtigden. Alle pensioengerechtigden kunnen hun stem digitaal uitbrengen.  
De kandidaat met de meeste stemmen wordt door het bestuur voorgedragen ter benoeming.
- Toetsing  
De RvT toetst of de door het bestuur voorgestelde en benoemde kandidaat voldoet aan de profielschets. Op basis van de uitkomst van deze toetsing kan de RvT de voorgenomen benoeming beletten.

- Benoeming  
De benoeming van een bestuurslid vindt vervolgens plaats door het bestuur.
- Goedkeuring  
Het bestuur kan een kandidaat-bestuurslid slechts benoemen onder de opschortende voorwaarde van goedkeuring door De Nederlandsche Bank.

### **Toetsing door DNB**

Een bestuurslid wordt getoetst op geschiktheid en betrouwbaarheid als bedoeld in de Beleidsregel geschiktheid 2012 van DNB en AFM. Deze beleidsregel is recentelijk aangescherpt. 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 bestuurslid benoemd.