

Competentievisie verantwoordingsorgaan Stichting Dow Pensioenfonds

Inhoudsopgave

Inleiding	3
Organisatie van het verantwoordingsorgaan.....	3
Geschiktheidseisen (profielschets).....	7
Opleidingsbeleid	7
Evaluatie	7
Vaststelling	7
Bijlage: Omschrijving competenties	8

Inleiding

Het doel van deze competentievisie is:

- het vaststellen van de benodigde eisen die worden gesteld aan de individuele leden van het verantwoordingsorgaan (VO) en aan het VO als geheel;
- het ontwikkelen en waarborgen van de geschiktheid van het VO.

Uitgangspunt hierbij is de kennis, vaardigheden en professioneel gedrag die nodig zijn voor het goed uitoefenen van de taken en bevoegdheden van het VO.

De taken en bevoegdheden van het VO zijn te onderscheiden in “advisering” en “oordeelsvorming”. Het VO adviseert het bestuur van Stichting Dow Pensioenfonds (SDPF) over bepaalde onderwerpen en beoordeelt of het bestuur voldoet aan haar opdracht tot een evenwichtige belangenbehartiging en het voorzien in de verzekering van pensioenrechten voor de werknemers en pensioengerechtigden van de vennootschappen.

Door het opstellen van deze competentievisie geeft het VO uitvoering aan thema 5 (Effectief functioneren van fondsorganen) van de in 2024 geactualiseerde Code Pensioenfondsen. Het VO heeft zich hierbij gebaseerd op de Beleidsregel Geschiktheid 2012 (met inbegrip van de meest recente actualisering in 2023).

Organisatie van het verantwoordingsorgaan

Samenstelling VO

Het VO bestaat uit vijf leden: één namens de werkgever, één namens de deelnemers en drie namens de gepensioneerden. Leden worden benoemd voor een periode van vier jaar en kunnen tweemaal worden herbenoemd. Het VO heeft een voorzitter en een secretaris.

Diversiteit

Het VO streeft naar een diverse en inclusieve samenstelling. Deze diversiteit en inclusie betreft alle voor het pensioenfonds relevante maatschappelijke aspecten, waaronder tenminste geslacht of genderidentiteit, leeftijd en sociaal-culturele achtergrond. Deelname in het VO van personen met een uiteenlopende achtergrond en verschillende vaardigheden zorgt voor een meervoudig perspectief en draagt zo bij aan de kwaliteit van het VO. Het VO streeft ernaar complementair te zijn en een redelijke afspiegeling te vormen van de belanghebbenden van SDPF. Daarbij streeft het VO er ten aanzien van genderidentiteit als minimum naar dat er in het VO variatie is in geslacht of genderidentiteit. Ten aanzien van leeftijdsdiversiteit geldt dat het VO ernaar streeft ten minste één lid boven en één lid onder de gemiddelde leeftijd van de deelnemers van SDPF als lid te hebben.

Nieuwe VO leden

Deze competentievisie bevat een profielschets die gebruikt kan worden bij de werving van leden voor het VO en is gebaseerd op de rol en functie van het VO.

Bij een openstaande vacature wordt altijd bekeken hoe de diversiteit op dat moment verdeeld is binnen het VO. Bij aanname van een mogelijke kandidaat wordt op de eerste plaats naar geschiktheid voor de functie gekeken. Tevens wordt bekeken welke persoon in het kader van het diversiteitsbeleid het VO het beste kan versterken. Ook in de functievereisten voor de vacante functie zal rekening gehouden worden met het diversiteitsbeleid.

Werkwijze VO

De werkwijze van het VO is vastgelegd in het Reglement verantwoordingsorgaan.

Geschiktheidseisen (profielschets)***Geschiktheidsniveau***

Omdat het VO geen medebeleidsbepaler is, gelden de wettelijke eisen met betrekking tot geschiktheid niet voor de individuele VO leden en het VO als geheel. Bij het formuleren van het advies en de oordeelsvorming wordt van de verschillende belangengroepen binnen het VO echter wel verwacht dat zij hun belang helder naar voren brengen en een goede gesprekspartner zijn van het bestuur. Daarvoor is een bepaalde mate van geschiktheid nodig. Om in staat te zijn hun taken adequaat te kunnen vervullen, dient ieder VO lid daarom te beschikken over basiskennis en streeft het VO ernaar op collectief niveau te voldoen aan geschiktheidsniveau A.

Geschiktheid bestaat uit deskundigheid (kennis, inzicht en oordeelsvorming), competenties (vaardigheden) en professioneel gedrag. Deze onderdelen worden hierna toegelicht.

Aandachtsgebieden deskundigheid

Van het VO in collectieve zin wordt verwacht dat zij kennis, inzicht en oordeelsvorming heeft met betrekking tot de volgende aandachtsgebieden:

Besturen van een organisatie en van een pensioenfonds in het bijzonder

Het VO moet basiskennis hebben van: doel van het pensioenfonds, verhouding van het pensioenfonds tot de werkgever, sociale partners, deelnemers, pensioengerechtigden, governance van het pensioenfonds, statuten, actuariële en bedrijfstechnische nota (abtn), reglementen van de diverse organen van het pensioenfonds, taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van het bestuur, zijn/haar eigen verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid, gedragscode, werkwijze van het bestuur.

Relevante wet- en regelgeving

Het VO moet basiskennis hebben van: de Pensioenwet, fiscale wet- en regelgeving, rechtspersonenrecht, Wet op het financieel toezicht en overige aanverwante wet- en regelgeving en de hieruit voortvloeiende implicaties voor het pensioenfonds.

Pensioenregelingen en pensioensoorten

Het VO moet basiskennis hebben van: het pensioengebouw en de verschillen tussen de pensioenpijlers, de verschillende vormen waarin het pensioen als arbeidsvoorwaarde kan worden uitgevoerd, de in Nederland meest voorkomende pensioenregelingen (defined benefit, defined contribution, collectief defined contribution) en de verschillen tussen deze regelingen, de verschillen in eindloon en vormen van middelloon, diverse toeslagregelingen en de verschillen daartussen, de diverse pensioensoorten en in welke vormen zij in Nederland meestal voorkomen. Verder heeft het VO kennis van de hoofdlijnen van het pensioenreglement van het pensioenfonds.

Financieel technische en actuariële aspecten, waaronder financiering, beleggingen, actuariële principes, verslaglegging, balansmanagement en herverzekering

Het VO moet basiskennis hebben van: de financieringswijze van de pensioenregeling en de daarbij relevante aspecten (Financieel Toetsingskader), de grondslagen die van belang zijn bij de vaststelling van pensioenverplichtingen, gangbare begrippen voor de aanduiding van de vermogenspositie, budgettering, jaarverslaglegging en jaarrekening. Daarnaast moet het VO basiskennis hebben van: de verschillende stappen in het beleggingsproces en de betekenis daarvan (ALM, strategische, tactische asset allocatie, beleggingsplan, operationeel beheer, performance meting en evaluatie), de meest gangbare beleggingscategorieën bij pensioenfondsen en de verschillen in termen van rendement en risico, de meest gebruikte begrippen in vermogensbeheer en de betekenis daarvan, het beleggingsplan van het pensioenfonds.

Administratieve organisatie en interne controle

Het VO moet basiskennis hebben van: analyse van de risico's die het pensioenfonds loopt in termen van solvabiliteit, organisatie en beheer en integriteit, alsmede van de beheersing van die risico's, onder meer door adequate inrichting van de administratieve organisatie, interne controle en compliance. Het VO heeft basiskennis van aansturings- en controleprocessen die van belang zijn voor de door het bestuur uitbestede werkzaamheden. Het VO moet als uitvloeisel hiervan basiskennis hebben van het gevoerde risicomanagement door het pensioenfonds. Daarnaast moet het VO kennis hebben van de uitbestede werkzaamheden van het pensioenfonds.

Communicatie

Het VO moet basiskennis hebben van: de wettelijke verplichtingen die aan communicatie met deelnemers, pensioengerechtigden en toezichthouders worden gesteld, hoe de communicatie door het pensioenfonds is opgezet en op welke wijze gecommuniceerd moet worden.

Uitbesteding

Het VO moet basiskennis hebben van de wettelijke regels over uitbesteding, zoals vermeld in het Besluit uitvoering Pensioenwet, welke werkzaamheden geheel of gedeeltelijk kunnen worden uitbesteed aan derden, het verschil tussen uitbesteding van de pensioenadministratie en herverzekering en het doel van de Service Level Agreement (SLA).

Het VO in collectieve zin heeft bovendien zicht op de onderlinge samenhang van deze aandachtsgebieden en is in staat om hierover een oordeel te vormen.

Dit houdt in dat het VO als collectief:

- overzicht moet kunnen houden op een probleemstelling;
- de relevante criteria moet kunnen vaststellen om tot een oordeel te komen;
- in staat moet zijn binnen de aandachtsgebieden kritische vragen te stellen;
- de juiste afwegingen moet kunnen maken en daarmee tot een realistisch eindoordeel kunnen komen;
- de juiste specialisten om input weet te vragen en de eigen mening met betrouwbare informatie onderbouwt;
- in staat moet zijn het gezonde verstand te gebruiken en dit ook doet.

Daarnaast dienen de leden van het VO te weten over welke rechten en plichten zij beschikken.

Competenties

Om als VO effectief en daadkrachtig te kunnen zijn, moeten de VO leden naast bovengenoemde deskundigheid eveneens over bepaalde competenties beschikken. Het uitgangspunt hierbij is wederom dat de VO leden gezamenlijk over alle van belang zijnde competenties beschikken. Van een individueel VO lid wordt niet verwacht dat hij/zij aan alle competenties voldoet.

De in dit verband van belang zijnde competenties kunnen worden onderverdeeld in 3 groepen, te weten:

Denken	Voelen	Kracht
Strategisch denken Multidisciplinair denken en oordeelsvorming Verantwoordelijkheid Reflecterend vermogen	Loyaliteit Samenwerken Communicatief vermogen Omgevingsbewustzijn	Stressbestendigheid Onafhankelijkheid Authenticiteit Besluitvaardigheid Onderhandelingsvaardigheid Klant-, kwaliteits- & resultaatgerichtheid Strategische sturing Overtuigingskracht Leiderschap Voorzittersvaardigheid

Deze competenties zijn gedefinieerd in de bijlage bij deze competentievisie.

Professioneel gedrag

Naast deskundigheid en competenties is professioneel gedrag een onmisbare component van de geschiktheid. Het gaat dan met name om integriteit.

Leden van het VO moeten integer zijn. Een integer lid van het VO handelt in overeenstemming met zijn/haar principes en houdt zich, ook onder moeilijke omstandigheden, aan de verplichtingen die hij/zij op zich heeft genomen. Een integer lid van het VO is betrouwbaar, eerlijk, respectvol en gedraagt zich consistent in verschillende situaties.

Opleidingsbeleid

Nieuw aantredende leden van het VO volgen specifieke opleidingen die gericht zijn op het verkrijgen van basiskennis en vaardigheden die nodig zijn voor de rol als VO lid.

Voorts zal het VO door middel van het volgen van seminars, opleidingen en het bijhouden van literatuur zijn deskundigheid en competenties onderhouden en verder ontwikkelen. Daarnaast nemen de leden van het VO regelmatig deel aan trainingen en workshops georganiseerd door de trainingscommissie van SDPF. Het VO zal jaarlijks een trainingsplan opstellen.

Evaluatie

Het functioneren van het VO wordt jaarlijks getoetst aan de hand van een zelfevaluatie van de leden. Het VO bespreekt deze evaluaties collectief en maakt daarvan een verslag. Dit verslag wordt gedeeld met het bestuur.

Vaststelling

Deze Competentievisie verantwoordingsorgaan SDPF is vastgesteld door het VO op 23 mei 2025.

Bijlage Omschrijving competenties

Competentie	Omschrijving
1. Strategisch denken	Breder of dieper inzicht verschaffen in problemen of situaties door ze in een meer omvattend begrippenkader te plaatsen en van daaruit te handelen. De grote lijnen en voornaamste implicaties van gebeurtenissen in beeld hebben en houden. Verder kijken en denken dan de dagelijkse focus.
2. Multidisciplinair denken en oordeelsvorming	Dwarsverbanden en de samenhang zien en communiceren tussen de verschillende domeinen/deskundigheidsgebieden. Kan mogelijke handelwijzen in het licht van relevante criteria tegen elkaar afwegen en logische conclusies trekken en tot realistische beoordelingen komen.
3. Verantwoordelijkheid	Heeft inzicht in externe en interne belangen, weegt zorgvuldig af en legt verantwoording af. Toont lerend vermogen en is zich bewust van de verantwoordelijkheid die de functie met zich meebrengt. Erop toezien dat zaken volgens afspraak en/of overeenkomstig bepaalde (afgesproken) normen tijdig worden uitgevoerd teneinde de doelstelling van het fonds te realiseren. Niet twijfelen in te grijpen als de omstandigheden daar om vragen.
4. Reflecterend vermogen	Handelen in het bewustzijn van de professionele taak en van de eigen positie, kennis en vaardigheden. Eigen denken en handelen en dat van het bestuur kritisch kunnen bezien en beoordelen.
5. Loyaliteit	Een grote morele betrokkenheid hebben bij de organisatie, de doelstellingen en de belanghebbenden.
6. Samenwerken	Samen met anderen de activiteiten richten op een gemeenschappelijk doel. Het gezamenlijke resultaat op de eerste plaats stellen en zich daarvoor naar beste kunnen inzetten. Een goede onderlinge sfeer bevorderen.
7. Communicatief vermogen	Meningen, ideeën en gecompliceerde zaken in begrijpelijke taal duidelijk kunnen maken in woord en geschrift, gebruik makend van ter zake doende middelen. Kan luisteren vanuit empathie. Belangrijke boodschappen oppikken uit communicatie, aandacht en ruimte geven aan gesprekspartners. Ingaan op reacties, ook non-verbaal. Relevante vragen stellen en doorvragen.
8. Omgevingsbewust zijn	Weten en begrijpen hoe een pensioenfonds en diens omgeving (denk aan: VO, IT, deelnemersraad, sociale partners, toezichthouders, uitvoerders, adviseurs, etc.) werkt en hoe daarbinnen te manoeuvreren teneinde de gestelde doelen te bereiken.
9. Stressbestendig	Kunnen verwerken van spanningen binnen het bestuur. Effectief blijven presteren onder tijdsdruk en bij onvoldoende middelen,

Competentie	Omschrijving
	tegenslag, teleurstelling of tegenspel.
10. Onafhankelijkheid	Staan voor de eigen opvattingen en principes en bereid zijn anderen met meer macht en invloed hiermee te confronteren. Verantwoordelijkheid nemen en dragen voor eigen doen en laten.
11. Authenticiteit	Is waarachtig in doen en zijn. What you see is what you get, geen dubbele agenda's.
12. Besluitvaardigheid	Weloverwogen beslissingen nemen door het ondernemen van acties of zich vastleggen door het uitspreken van meningen, zelfs als belangrijke informatie ontbreekt of onvolledig is.
13. Onderhandelings- vaardigheid	In staat om tot acceptabele akkoorden te komen en een goede balans te bereiken in het spel van 'geven en nemen'. Weet een win-win-win-situatie te creëren.
14. Klant-, kwaliteit- en resultaatgerichtheid	De klant en de doelstellingen van de organisatie door en door kennen. Acties en beslissingen richten op het daadwerkelijk realiseren en verbeteren van beoogde resultaten. Gedrag laten zien dat getuigt van het stellen van hoge eisen aan de uitvoering van de activiteiten en processen van het fonds.
15. Strategische sturing	Heeft visie op toekomstige ontwikkelingen en de betekenis daarvan voor de langetermijndoelen van het fonds.
16. Overtuigingskracht	Anderen weten te overtuigen van een bepaald standpunt of met goede argumenten zover weten te krijgen tot het nemen van een bepaald besluit of het behalen van een bepaald resultaat.