

In dit nummer

Aan het einde van dit jaar loopt de huidige zittingstermijn van 4 jaar af van zowel de vertegenwoordigers van pensioengerechtigden in het Bestuur alsook in het College van Belanghebbenden (CvB) van PDN. Deze vertegenwoordigers worden gekozen uit en door de pensioengerechtigden van PDN. In deze extra uitgave van Pensioencontact wordt u geïnformeerd over deze verkiezingen en de voorwaarden voor een eventuele kandidaatstelling. Er wordt een beeld geschetst van de taken en verantwoordelijkheden van de functies en de daarbij horende deskundigheidseisen en vaardigheden. Tevens wordt de organisatie van PDN geschetst en komt de procedure rondom de kandidaatstelling aan de orde.

Colofon

Dit is een extra uitgave van Pensioencontact en is bestemd voor mensen die een uitkering ontvangen van PDN

Foto's

Annemiek Mommers en anderen

Druk

PPM Event & Media Support, Meerssen

Redactieadres

PDN t.a.v. Harry Coerver
Postbus 6500, 6401 JH Heerlen
harry.Coerver@dsm.com
www.pdnpensioen.nl
045-5782056

Pensioen Desk

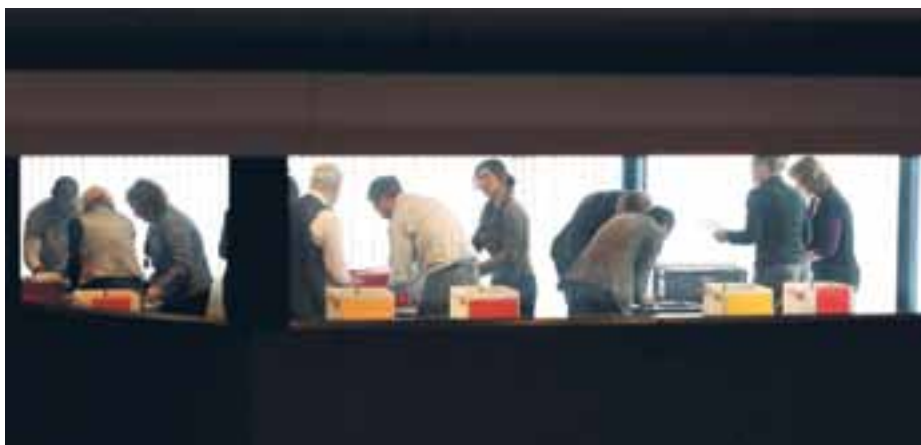
045-5788100

Pensioencontact is een uitgave van Pensioenfonds DSM Nederland

**EXTRA UITGAVE
VERKIEZINGEN PDN**

VERKIEZING VAN VERTEGENWOORDIGERS VAN PENSIOENGERECHTIGDEN IN HET BESTUUR EN HET COLLEGE VAN BELANGHEBBENDEN (CvB) PDN

In Pensioencontact van februari zijn de verkiezingen bij Pensioenfonds DSM Nederland (PDN) al aangekondigd. Per 31 december 2011 loopt namelijk de huidige zittingstermijn van de vertegenwoordigers van pensioengerechtigden in het bestuur en het CvB (het verantwoordingsorgaan van PDN) af. De verkiezingen gebeuren schriftelijk en vinden plaats in september/oktober. De verkiezingen worden begeleid door een verkiezingscommissie van PDN. Deze commissie bestaat uit de heer Bert Muijs (lid van het bestuur) en de heren Henk Lukkezen en Wim Reinartz (leden van het College van Belanghebbenden).



VERTEGENWOORDIGER VAN PENSIOENGERECHTIGDEN IN BESTUUR OF CvB EEN ZWARE TAAK

Deskundigheid en competenties

De pensioenproblematiek is complex en vraagt veel aandacht van de direct betrokkenen bij pensioenfondsen. De economische en financiële belangen en risico's zijn groot. In Nederland is de roep naar het opschroeven van de deskundigheid van bestuurders groot. De maatschappij, maar ook de toezichhouders zoals de Nederlandsche Bank (DNB) en de Autoriteit Financiële Markten (AFM) leggen de lat steeds hoger. Terecht vindt PDN. De risico's die het beheren van pensioengelden, maar ook het correct informeren hierover, met zich meebrengen, zijn groot. Het besturen van een pensioenfonds wordt qua problematiek en risico's de laatste tijd vaker vergeleken met het besturen van een onderneming. Dat is niet vreemd. Het gaat om grote vermogens en grote belangen. Daarom worden zowel aan bestuursleden als aan leden van het CvB van PDN hoge eisen gesteld. Niet alleen specifieke deskundigheid is vereist, bestuurders moeten ook over de vaardigheden en bestuurservaring beschikken om de functies goed te

kunnen uitvoeren. Onmisbaar zijn professionaliteit en een open oog voor een evenwichtige invulling van de opdracht om pensioenen uit te keren en de pensioengelden te beheren. Zodanig dat daarbij wordt voldaan aan de condities zoals door de sociale partners in de uitvoeringsovereenkomst overeengekomen en waarbij de deelnemers en pensioengerechtigden realistische verwachtingen kunnen koesteren ten aanzien van de uitvoering daarvan. De kennis en vaardigheden van bestuurders moeten waarborgen dat besluitvorming met de juiste risicohouding, evenwichtig en consistent gebeurt. De belangen van deelnemers en pensioengerechtigden en de relatie met andere belanghebbenden moeten daarbij een centrale positie innemen.

Deskundigheidsgebieden

De bestuurder en de deelnemer in het verantwoordingsorgaan moeten deskundig zijn op acht verschillende deskundigheidsgebieden. Deze deskundigheidsgebieden zijn bepaald door de toezichthouder; De Nederlandsche Bank. De eisen waaraan bestuursleden en leden van het CvB PDN moeten voldoen zijn door het Bestuur, na advies van het College van Toezicht, vastgelegd in profielen. Zowel het profiel van bestuursleden als van leden van het CvB is in deze extra uitgave van Pensioencontact opgenomen.

Tijd en aandacht

Naast de deskundigheid speelt een zeer belangrijke rol dat de leden voldoende tijd en aandacht aan hun taken kunnen besteden. Hierbij moet gedacht worden aan ten minste 1 dag per week. Voor de inzet van de vertegenwoordigers van pensioengerechtigden in het



bestuur en het CvB wordt een vergoeding en faciliteiten ter beschikking gesteld.

Toets

De kandidaten voor de verkiezing van beide functies worden getoetst op geschiktheid voordat plaatsing op de kandidatenlijst plaatsvindt. Hoe dat gebeurt, leest u in het hoofdstuk 'De procedure rondom de kandidaatstelling'. De benoeming van een gekozen bestuurslid gebeurt nadat De Nederlandsche Bank (DNB), de toezichthouder van pensioenfondsen, verklaart hiertegen geen bezwaar te hebben. Voor de benoeming van een lid van het College van Belanghebbenden is geen goedkeuring van De Nederlandsche Bank nodig.

Bij de benoeming van een bestuurslid of lid van het College van Belanghebbenden wordt met hen een persoonlijk ontwikkelplan opgesteld. Hierin worden afspraken gemaakt over de opleidingen die binnen 1 jaar gevolgd dienen te worden. Gedurende een zittingsperiode wordt het functioneren van een bestuurslid of lid van het CvB regelmatig geëvalueerd.

DE ORGANISATIE VAN PDN IN VOGELVLUCHT

Arbeidsvoorwaarde pensioen

Het ondernemingspensioen hoort bij de arbeidsvoorwaarden van DSM. Daarom komt de inhoud van de pensioenregeling tot stand in overleg tussen DSM als werkgever en de vakbonden. Als er eenmaal een pensioenregeling is, moet de uitvoering van de regeling en het geld (premie) dat daarvoor nodig is buiten de onderneming worden gebracht, bijvoorbeeld bij een pensioenfonds zoals PDN. PDN is verantwoordelijk voor de uitvoering van de pensioenafspraken die DSM en vakbonden samen hebben gemaakt. Het bestuur van PDN heeft een eigen verantwoordelijkheid hierin. Vandaar dat zij zelfstandig beoordelen of de gemaakte afspraken uitvoerbaar zijn, financieel te realiseren zijn gegeven de afgesproken premie en gewekte verwachtingen naar de deelnemers en of zij voldoen aan de wettelijke eisen. De op deze wijze door het bestuur getoetste afspraken worden vastgelegd in het pensioenreglement.

Bestuur, toezicht en verantwoording

PDN voert de pensioenen uit voor alle DSM-bedrijven in Nederland. PDN is een onafhankelijke stichting. De stichting wordt bestuurd door het bestuur, dat zelfstandig de koers van het pensioenfonds bepaalt. Op het bestuur wordt toezicht uitgeoefend door een intern toezichtsorgaan, het College van Toezicht (CvT) genoemd. Over het gevoerde beleid legt het bestuur verantwoording af aan een intern verantwoordingsorgaan, College van Belanghebbenden (CvB) genoemd.

Medio 2010 is besloten tot de vorming van een tijdelijk transitie-

bestuur, samengesteld uit negen bestuursleden en een voorzitter (samen tien leden), dat PDN tot 1 januari 2012 zal besturen. Van deze tien leden zijn:

- vier leden voorgedragen door DSM Nederland als werkgever (inclusief voorzitter zonder stemrecht)
 - drie leden voorgedragen door de Centrale Ondernemingsraad van DSM Nederland
 - drie leden gekozen uit en door de pensioengerechtigden
- De bestuursleden hebben naast hun algemene taak ook een eigen aandachtsgebied, waarvoor ze 'referent' zijn. Daarbij gaat het om de voor (het besturen van) een pensioenfonds relevante gebieden die op bladzijde 4 worden genoemd.

Nieuwe samenstelling per 1 januari 2012

Het bestuur van PDN start medio 2011 met een evaluatie van de inrichting van het bestuur, governance genoemd. Onderdeel daarvan is ook de huidige samenstelling van het bestuur. Als resultaat van deze evaluatie kan de omvang én de samenstelling van het bestuur per 1 januari 2012 nog worden aangepast. Dat betekent dat op dit moment niet bekend is hoeveel kandidaten uiteindelijk benoemd worden in het bestuur. Op het resultaat van de evaluatie kan niet worden vooruitgelopen. Na afronding van de evaluatie wordt de nieuwe organisatie van PDN duidelijk. Op dat moment worden de pensioengerechtigden definitief geïnformeerd over de nieuwe opzet en het aantal zetels.

DE PROCEDURE RONDOM DE KANDIDAATSTELLING

Het Bestuur van PDN roept kandidaten op om zich als vertegenwoordiger van pensioengerechtigden verkiesbaar te stellen voor de functie van bestuurslid of lid van het CvB. Volgens het verkiezingsreglement moeten kandidaten zich persoonlijk kandidaat stellen. Kandidaatstellen kan alleen schriftelijk. Dat kan door middel van het formulier 'Opgave kandidaatstelling' dat als bijlage bij deze uitgave is gevoegd. Op het formulier staat aangegeven welke gegevens bijgevoegd moeten worden. **De termijn voor kandidaatstelling eindigt op 27 mei 2011.**

Aanmeldingen kunt u sturen naar: Verkiezingscommissie PDN, Antwoordnummer 110, 6400 VB Heerlen.

De pensioengerechtigden die zich kandidaat stellen, ontvangen van PDN na enkele dagen een ontvangstbevestiging.

Passief kiesrecht

De pensioengerechtigde van PDN die op 30 juni 2011 ten minste 18 jaar is, kan zich kandidaat stellen. Onder pensioengerechtigden worden in dit verband verstaan degenen die een ouderdoms-, partner-, wezen- of arbeidsongeschiktheidspensioen van PDN ontvangen, degenen die een VUT-, prepensioen- (VIP, PPS, VPR) of

vroegpensioen- of tijdelijke ouderdomspensioenuitkering van PDN ontvangen en de deelnemers die een (arbeidsvoorwaardelijke) regeling van hun werkgever ontvangen en nog pensioen opbouwen bij PDN.

Keuze kandidaatstelling voor bestuurslid óf lid CvB

Kandidaatstelling kan óf voor het Bestuur, óf voor het College van Belanghebbenden. Het zich verkiesbaar stellen voor beide organen is niet mogelijk.



Toetsing geschiktheid

Het Dagelijks Bestuur van PDN, bestaande uit voorzitter en plaatsvervangend voorzitter en het College van Toezicht (CvT) toetsen aan de hand van de schriftelijke aanvraag en het curriculum vitae of de kandidaat voldoet aan het profiel van *bestuurslid*. Het CvT adviseert daarbij het Dagelijks Bestuur over de geschiktheid van de kandidaten.

De voorzitter en plaatsvervangend voorzitter van het College van Belanghebbenden toetsen of de kandidaat voldoet aan het profiel van het *College van Belanghebbenden*. Ook hier gebeurt de toetsing in eerste instantie aan de hand van de schriftelijke aanvraag en het curriculum vitae.

Zowel de kandidaat voor het Bestuur als de kandidaat voor het CvB kan daarnaast worden uitgenodigd voor een gesprek.

Als een kandidaat niet aan het gestelde profiel voldoet, wordt deze vóór de publicatie van de kandidatenlijst schriftelijk hiervan op de hoogte gesteld. Het besluit van zowel het Dagelijks Bestuur als voorzitter en plaatsvervangend voorzitter van het CvB is bindend. Er is dus geen beroep mogelijk tegen hun beslissing.

Kandidatenlijst

De kandidaat die aan het profiel voldoet wordt door de verkiezingscommissie op de kandidatenlijst geplaatst. De volgorde van plaatsing op de kandidatenlijst wordt bepaald door loting. De kandidaten worden over de plaatsing geïnformeerd.

Verkiezingen

Alle kiesgerechtigden ontvangen begin september 2011 opnieuw een extra uitgave van Pensioencontact. Hierin stellen de kandidaten zich voor aan de kiesgerechtigden. Ook ontvangen de kiesgerechtigden daarbij twee stembiljetten. Eén voor de verkiezing van het Bestuur en één voor de verkiezing van het College van Belanghebbenden. De stembiljetten kunnen binnen drie weken in een portvrije retourenveloppe aan PDN worden gestuurd. De telling van de stemmen gebeurt door de Verkiezingscommissie in een openbare bijeenkomst. Een samenvatting van de uitslag wordt op de website van PDN en in Pensioencontact gepubliceerd.

Hebt u na het lezen van de informatie in deze extra editie van Pensioencontact nog vragen over de kandidaatstelling? Neem dan contact op met mevrouw Scholz van DSM Pension Services. Zij is bereikbaar via telefoonnummer 045 5782877 of e-mail Jolanda.Scholz@dsm.com.



PROFIEL VAN HET BESTUUR

Een goed bestuur dient niet alleen over kennis te beschikken, maar dient ook in staat te zijn om met die kennis te werken. Daartoe dient een bestuurslid in staat te zijn de voor het besturen van een pensioenfonds relevante onderwerpen te analyseren, daarover besluiten te nemen, de besluiten te evalueren en zonodig bij te sturen. Extra deskundigheidseisen moeten worden gesteld aan de bestuursleden die aanspreekpunt zijn voor een bepaald aan hen toegewezen aandachtsgebied van het pensioenfonds (de referent). Wil een bestuur daadkrachtig en effectief zijn, dan dient het bestuurslid, maar ook het bestuur als team, daarnaast ook over aanvullende bestuurlijke competenties te beschikken. Teneinde het bovenstaande te realiseren heeft het bestuur het volgende profiel opgesteld waaraan bestuur/bestuursleden moeten voldoen.

1. Kennis, inzicht en oordeelsvorming

Ieder bestuurslid moet binnen twaalf maanden na benoeming kennis en inzicht hebben op de voor het besturen van een pensioenfonds relevante gebieden.

- Bij kennis gaat het om feitenkennis die nodig is voor een bestuurslid om te weten waarover hij/zij spreekt en om medebestuursleden of adviseurs te kunnen begrijpen.

- Bij inzicht moet het bestuurslid de kennis die hij/zij heeft kunnen toepassen op het beleid van het pensioenfonds. Daarnaast dienen ten minste twee bestuursleden in staat te zijn op een of meerdere van de voor het fonds relevante gebieden zich een oordeel te vormen. Bij oordeelsvorming moet het betreffende bestuurslid vanuit verschillende invalshoeken eigen afwegingen kunnen maken over het te voeren beleid en de consequenties hiervan kunnen inzien.

De voor (het besturen van) een pensioenfonds relevante gebieden zijn de volgende:

- Besturen van een organisatie en van een pensioenfonds in het bijzonder (governance)
- Risicobeheer
- Relevante pensioen wet- en regelgeving, pensioenregelingen en pensioensoorten
- Actuariel en financieel technisch
- Vermogensbeheer
- Administratieve organisatie en interne controle
- Uitbesteden van werkzaamheden
- Communicatie

In een apart kader op bladzijde 8 van deze uitgave ('Relevante kennisgebieden') is aangegeven wat de relevante kennisgebieden onder meer inhouden.

2. Competenties

Ieder bestuurslid dient over de volgende competenties te beschikken:

Competenties	Hieronder wordt onder meer verstaan
Integer	Behulpzaam, open en eerlijk naar anderen en zichzelf en betrouwbaar in het nakomen en naleven van afspraken. Correct omgaan met gevoelige informatie, open staan voor en respect hebben voor andere zienswijzen, culturen en kwaliteit van anderen. Voorkomen van belangenverstrengeling en confrontaties niet uit de weg gaan
Organisatie- en omgevingsbewustzijn	Begrijpen hoe een pensioenfonds en diens omgeving werkt en hoe daarbinnen te handelen teneinde gestelde doelen te bereiken
Abstract kunnen denken	Zich breder of dieper inzicht kunnen verschaffen in problemen of situaties door ze in een meer omvattende of abstracte kader te plaatsen. De grote lijnen en voornaamste implicaties van een idee in beeld hebben en in beeld houden en verder denken dan de dagelijkse focus
Multi-disciplinair kunnen denken	Dwarsverbanden en de samenhang tussen de verschillende gebieden zien en onderkennen
Analytisch kunnen denken	Een vraagstelling ontleden, verbanden leggen en logische conclusies trekken
Onafhankelijk en kritisch	Staan voor eigen opvatting en principes en bereid zijn anderen met meer macht of invloed hiermee te confronteren. Durven tegen te spreken en gang van zaken aan de orde te stellen
Besluitvaardig en resultaatgericht	Naargelang de vereisten zowel vlot als weloverwogen beslissingen nemen, acties en beslissingen richten op het daadwerkelijk realiseren van de beoogde resultaten
Reflecterend vermogen	Eigen denken en handelen en dat van bestuur kritisch kunnen bezien en beoordelen
In teamverband kunnen werken	Samen met anderen de activiteiten richten op een gemeenschappelijk doel en het gezamenlijk resultaat op de eerste plaats stellen en zich daarvoor naar beste kunnen inzetten. Een goede onderlinge sfeer bevorderen, belangrijke boodschappen oppikken van anderen, aandacht en ruimte geven aan gesprekspartners en het vermogen zich te verplaatsen in de gevoelens en denkbeelden van anderen
Flexibel	Als zich problemen of kansen voordoen de eigen gedragsstijl veranderen teneinde een gesteld doel te bereiken

3. Functioneringseisen

Ieder bestuurslid moet verder voldoen aan de volgende eisen:

- minimaal 1 dag per week kunnen besteden aan het uitvoeren van zijn/haar taak als bestuurslid
- zich betrokken voelen bij de gang van zaken en zich inzetten voor het bereiken van de doelstellingen van het fonds (personal ownership)
- volgen van het voor het bestuur geldende Opleidings- en Educatieplan en het voor hem/haar specifiek opgestelde Ontwikkelingsplan
- bereid zijn zijn/haar functioneren als bestuurslid te laten toetsen
- handelen conform wet- en regelgeving, statuten, reglementen en maatschappelijke normen alsook betrachten van zorgvuldigheid in het functioneren als bestuurslid in de omgang met elkaar en anderen en in de omgang met verstrekte informatie
- zich houden aan de voor bestuursleden geldende Gedragscode
- volgen van actuele ontwikkelingen op pensioenterrein en kunnen vertalen in consequenties voor het fonds
- bijwonen van vergaderingen van het bestuur en constructieve inbreng tijdens vergadering.



PROFIEL VAN COLLEGE VAN BELANGHEBBENDEN

Een goed College van Belanghebbenden (CvB) dient niet alleen over kennis te beschikken, maar dient ook in staat te zijn om met die kennis te werken. Een CvB-lid dient in staat te zijn het door het bestuur gevoerde beleid te analyseren en daarover een oordeel te geven, in het bijzonder of het bestuur bij het vaststellen van het beleid en de genomen besluiten op een evenwichtige wijze de belangen van alle belanghebbenden heeft afgewogen. Wil het CvB effectief zijn, dan dient het CvB-lid daarnaast ook over aanvullende competenties te beschikken. Voor het CvB en haar leden geldt het volgende profiel.

1. Kennis en inzicht

Ieder lid moet binnen twaalf maanden na aanwijzing/verkiezing kennis en inzicht hebben in de voor een pensioenfonds relevante gebieden.

- Bij kennis gaat het om feitenkennis die nodig is voor een lid om te weten waarover hij/zij spreekt en om mede CvB-leden en bestuursleden te kunnen begrijpen

- Bij inzicht moet het lid de kennis die hij/zij heeft kunnen toepassen op het beleid van het pensioenfonds.

De voor (het besturen van) een pensioenfonds relevante gebieden zijn de volgende:

- Besturen van een organisatie en van een pensioenfonds in het bijzonder (governance)
- Risicobeheer
- Relevante pensioen wet- en regelgeving, pensioenregelingen en pensioensoorten
- Actuariel en financieel technisch
- Vermogensbeheer
- Administratieve organisatie en interne controle
- Uitbesteden van werkzaamheden
- Communicatie

In een apart kader op bladzijde 8 van deze uitgave ('Relevante kennisgebieden') is aangegeven wat de relevante kennisgebieden onder meer inhouden.

2. Competenties

Ieder lid dient over de volgende competenties te beschikken:

Competenties	Hieronder wordt onder meer verstaan
Integer	Behulpzaam, open en eerlijk naar anderen en zichzelf en betrouwbaar in het nakomen en naleven van afspraken. Correct omgaan met gevoelige informatie, open staan voor en respect hebben voor andere zienswijzen, culturen en kwaliteit van anderen. Voorkomen van belangenverstrengeling en confrontaties niet uit de weg gaan
Organisatie- en omgevingsbewustzijn	Begrijpen hoe een pensioenfonds en diens omgeving werkt en hoe daarbinnen te handelen teneinde taken van het CvB adequaat uit te voeren
Analytische kunnen denken	Een vraagstelling ontleden, verbanden leggen en logische conclusies trekken
Multi-disciplinair kunnen denken	Dwarsverbanden en de samenhang tussen de verschillende gebieden zien en onderkennen
Kritisch	Durven tegen te spreken en gang van zaken aan de orde te stellen
Overtuigingskracht	Gedrag dat erop gericht is anderen te overtuigen van een bepaald standpunt en steun te krijgen voor bepaalde standpunten en ideeën
Empatisch- en luisterend vermogen	Het vermogen zich te verplaatsen in de gevoelens en denkbeelden van een ander en belangrijke boodschappen oppikken uit communicatie
Communicatief	Goed onderhouden van de contacten met de belanghebbenden, standpunten en gecompliceerde zaken in begrijpelijke taal duidelijk kunnen maken
In teamverband kunnen werken	Samen met anderen de activiteiten richten op een gemeenschappelijk doel en het gezamenlijke resultaat op de eerste plaats stellen en zich daarvoor naar beste kunnen inzetten. Een goede onderlinge sfeer bevorderen, belangrijke boodschappen oppikken van anderen, aandacht en ruimte geven aan gesprekspartners, het vermogen zich te verplaatsen in de gevoelens en denkbeelden van anderen

3. Functioneringseisen

Ieder lid van het CvB moet voldoen aan de volgende eisen:

- handelen conform wet- en regelgeving, statuten, reglementen en maatschappelijke normen alsook betrachten van zorgvuldigheid in het functioneren als lid van het CvB in de omgang met elkaar en anderen en in de omgang met verstrekte informatie
- heeft voldoende tijd voor het uitvoeren van zijn taak als lid van het CvB
- volgen van het voor het CvB geldende Opleidings- en Educatieplan
- zich houden aan de voor leden van het CvB geldende Gedragscode
- volgen van actuele ontwikkelingen op pensioenterrein en kunnen vertalen in consequenties voor het fonds
- voeling houden met datgene dat leeft bij de belanghebbenden
- bijwonen van vergaderingen van het CvB
- constructieve inbreng tijdens vergadering van het CvB.

Relevante kennisgebieden

De voor (het besturen van) een pensioenfonds relevante gebieden zijn de volgende:	Hieronder wordt onder meer verstaan
Besturen van een organisatie en van een pensioenfonds in het bijzonder	Doel van het fonds, verhouding van het fonds tot werkgever, deelnemers, pensioengerechtigden, uitvoeringsorganisatie en adviseurs, governance (besturen, toezicht, verantwoording), bestuurlijke cycli van het fonds, taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van het bestuur / CvB, zijn/haar eigen verantwoordelijkheid, gedragscode, werkwijze van het bestuur / CvB
Risicobeheer	De risico's van een pensioenfonds, de impact en de waarschijnlijkheid van die risico's, instrumenten / maatregelen om die risico's te beheersen en de effecten van genomen beheersmaatregelen op de risico's
Relevante pensioen wet- en regelgeving, pensioenregelingen en pensioensoorten	De Pensioenwet en de hieruit voortvloeiende implicaties voor het fonds, de hoofdlijnen van het pensioenreglement van het fonds, 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 (DB, DC, CDC) en de verschillen tussen deze regelingen, de verschillen in eindloon en vormen van middelloon, diverse toeslagenregelingen en de verschillen daartussen, de diverse pensioensoorten en in welke vormen zij in Nederland meestal voorkomen
Actuarieel en financieel technisch	De financieringswijze van de pensioenovereenkomst en de daarbij relevante aspecten (Financieel Toetsingskader), de grondslagen welke van belang zijn bij de vaststelling van pensioenverplichtingen, gangbare begrippen voor de aanduiding van de vermogenspositie, budgettering, jaarverslaglegging en jaarrekening
Vermogensbeheer	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 pensioenfonds en de verschillen in termen van rendement en risico, de meest gebruikte begrippen in vermogensbeheer en de betekenis daarvan
Administratieve organisatie en interne controle	Beheersing van risico's onder meer door adequate inrichting van de administratieve organisatie en intern control
Uitbesteden van werkzaamheden	De uitbestedingsregels van DNB, welke elementen bij uitbesteding van belang zijn, op welke wijze over uitvoering wordt gerapporteerd en hoe controle en toezicht hierop wordt gehouden
Communicatie	De wettelijke verplichtingen die aan communicatie met deelnemers, pensioengerechtigden en toezichthouders worden gesteld, hoe de communicatie door het fonds is opgezet en op welke wijze gecommuniceerd moet worden teneinde de verwachtingen van de deelnemers ten aanzien van hun pensioen goed te managen



Opgave kandidaatstelling als vertegenwoordiger van de pensioengerechtigden in het Bestuur of het College van Belanghebbenden (CvB) van Pensioenfonds DSM Nederland (PDN)

Ondergetekende:

Naam:	
Adres:	
Postcode:	
Woonplaats:	
Telefoonnummer:	
Geboortedatum:	
E-mailadres:	
Administratienummer PDN:	

stelt zich kandidaat voor een zetel in:

Het bestuur van PDN *	
Het College van Belanghebbenden van PDN *	

* Zet een kruisje achter wat van toepassing is. Er is slechts één keuze mogelijk.

Bij deze opgave kandidaatstelling dient u een curriculum vitae (CV) te voegen waarin onder meer de volgende informatie dient te zijn opgenomen:

- informatie over werkervaring, bestuurlijke ervaring, pensioen kennis en -ervaring;
- de gevolgde (pensioen)opleidingen;
- uw specifieke competenties en minimaal 2 referenties.

Aanbevolen wordt om ook uw motivatie voor uw kandidaatstelling, uw bereidheid tot volgen van pensioenopleidingen en -trainingen en uw visie en bereidheid ten aanzien van de noodzakelijk geachte tijd en aandacht voor de invulling van de functie in uw cv of in een begeleidende brief op te nemen.

Datum: _____ Handtekening: _____

De opgave kandidaatstelling, het curriculum vitae en de eventuele begeleidende brief, kunt u vóór 27 mei 2011 sturen aan: Verkiezingscommissie PDN, Antwoordnummer 110, 6400 VB Heerlen.