

# **Functieprofiel lid Dutch Management Committee van OFP bp Pensioenfonds (Ten behoeve van vacature per 9-6-2021)**

## **Inleiding**

OFP bp Pensioenfonds ('OFP') is het pensioenfonds voor diverse Europese pensioenregelingen van bp, waaronder die van bp Raffinaderij Rotterdam B.V. ('BPRR'), bp Europa SE – bp Nederland en Castrol Nederland B.V. (samen 'BPNL'). Het OFP is gevestigd in België. De belangen van de werkgevers, (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden van de Nederlandse bp-pensioenregelingen worden vertegenwoordigd door het Dutch Management Committee ('DMC'). Het DMC werd per 1 juni 2016 gevormd door de toen zittende Nederlandse bestuursleden van Stichting Pensioenfonds BP. Het DMC wil de kwaliteit binnen het pensioenfonds blijven waarborgen. Daartoe heeft het DMC voor leden van het DMC een functieprofiel opgesteld. Dit profiel ziet zowel op geschiktheid als op competenties en wordt ingezet voor werving en selectie en periodieke beoordeling van de leden van het DMC. Het DMC volgt de geschiktheidseisen voor bestuursleden van Nederlandse pensioenfonds: de Beleidsregel geschiktheid 2012 van DNB en de AFM en de door de Pensioenfederatie in februari 2014 verstrekte Handreiking geschikt pensioenfondsbestuur.

## **Vacature**

Per 9 juni 2021 ontstaat een vacature in het DMC voor een zetel namens de pensioengerechtigden. In dit functieprofiel wordt beschreven aan welke voorwaarden de kandidaat moet voldoen. Deze vacature geldt voor een algemeen lid van het DMC, tevens lid van de Communicatiecommissie.

## **Kerngegevens Pensioenregelingen BPRR en BPNL**

<b>Kerngegevens</b>	<b>Cijfers per 31 december 2019</b>
Aangesloten Werkgevers	2*
Actieve Deelnemers	1.016
Gewezen deelnemers	1.285
Pensioengerechtigden	1.730
Belegd vermogen	€ 1.490.428.576

\* Vanaf 1 januari 2021 zijn er drie aangesloten werkgevers.

## **De Dutch Management Committee**

De taken en bevoegdheden van het DMC zijn in het DMC Charter en het reglement van het DMC beschreven. Het DMC is geen officieel orgaan van het OFP in de zin van de Belgische wetgeving. Het DMC ziet toe op een goede uitvoering van de Nederlandse pensioenregelingen door het OFP. Het DMC coördineert de communicatie naar de Nederlandse (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden. Daarnaast heeft het DMC een adviserende rol richting het bestuur van het OFP. Op belangrijke onderdelen moet het bestuur van het OFP het DMC om advies vragen en heeft het DMC een verbindend adviesrecht naar het OFP-bestuur. Het DMC kent een paritaire samenstelling.

De zittingstermijn van de leden bedraagt vier jaar. De leden treden af volgens het rooster van aftreden, maar kunnen worden herbenoemd. Het DMC vergadert tenminste één keer per jaar.

De leden van het DMC richten zich bij de vervulling van hun taak naar de belangen van de bij het pensioenfonds betrokken werkgevers, (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden en zorgen ervoor dat deze zich op evenwichtige wijze vertegenwoordigd kunnen voelen.

## Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden DMC

De taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van het DMC hebben alleen betrekking op de Nederlandse sectie van het OFP. Deze komen in algemene zin neer op het leveren van een bijdrage aan:

- ✓ het informeren van de raad van bestuur van het OFP over de wijzigingen in het Nederlandse sociaal- en arbeidsrecht;
- ✓ het monitoren van het operationele handelen van het OFP;
- ✓ het formuleren van normen in verband met de aard en de kwaliteit van de diensten die derden aan het pensioenfonds verlenen;
- ✓ het informeren van de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden;
- ✓ het geven van verbindend advies met betrekking tot een aantal onderwerpen;
- ✓ het gevraagd of ongevraagd adviseren van de raad van bestuur van het OFP en aan de aangesloten ondernemingen;
- ✓ het voordragen van kandidaten in het geval van specifieke vacatures in de Raad van bestuur van het OFP.

## Commissies

Het DMC heeft een Dagelijks bestuur en een Communicatiecommissie ingesteld. Deze commissies vormen een belangrijke schakel met de Raad van bestuur en met de externe partijen aan wie de pensioenadministratie, de actuariële advisering en de DMC-ondersteuning zijn uitbesteed.

Hieronder wordt een overzicht van de taken en bevoegdheden opgenomen van de Communicatiecommissie:

### Communicatiecommissie:

- ✓ adviseren over het communicatiebeleid;
- ✓ voorbereiden van het communicatieplan;
- ✓ voorbereiden van het communicatiebudget;
- ✓ toezien op de uitvoering van het communicatieplan;
- ✓ beoordeling van de (concept) communicatie-uitingen.

## Tijdsbeslag

De pensioenwereld en daarmee het pensioenfonds zijn continu in ontwikkeling. Dit vraagt dus voortdurend tijd en aandacht van de leden van het DMC.

Afhankelijk van de rol binnen het DMC dient rekening te worden gehouden met een gemiddelde totale tijdsbesteding van minimaal een hele dag per week. Het DMC komt minimaal een keer per jaar bijeen. In het algemeen vergadert het DMC vier keer per jaar. De Communicatiecommissie komt minimaal een keer per jaar bijeen. Naast het bijwonen van de vergaderingen vraagt het grondig doornemen van beleidsnotities, vergaderstukken en educatie de nodige tijd.

## Diversiteit

Er wordt gestreefd naar een samenstelling van het DMC waarbij de belanghebbenden op een zo evenwichtige mogelijke wijze zijn vertegenwoordigd, maar het DMC ook complementair is samengesteld zodat de leden competenties en invalshoeken inbrengen die elkaar aanvullen. Het DMC streeft er naar dat in het DMC ten minste één man en één vrouw zitten en ten minste één lid boven en één lid onder de veertig jaar. De eis van geschiktheid prevaleert boven diversiteit.

### **Randvoorwaarden leden DMC algemeen**

Hieronder volgen 'randvoorwaarden' die gelden voor elk lid van het DMC. Ook nieuwe leden moeten aan deze randvoorwaarden voldoen.

- ✓ Beschikbaarheid voor deelname in commissies;
- ✓ Geschiktheid op niveau A of B conform de specifieke vacature;
- ✓ Vereiste competenties aanwezig en ontwikkelbaar (en daartoe bereid);
- ✓ Een teamplayer en passend in het bestaande team;
- ✓ Inzicht in bestuurlijke processen;
- ✓ Bereidheid om cursussen, congressen e.d. bij te wonen;
- ✓ Bereidheid de gedragscode van het fonds te ondertekenen en na te leven;
- ✓ Procedure tot benoeming als lid met goed gevolg doorlopen;
- ✓ Gedegen kennis van de maatschappelijke functie van het pensioenfonds en van de belangen van alle betrokkenen.

### **Randvoorwaarden leden DMC bijzonder**

- ✓ Beschikbaarheid DMC-leden gemiddeld minimaal 8 uur per week;

### **Gewenste voorwaarden leden DMC algemeen**

Hieronder volgen 'gewenste voorwaarden' die gelden voor een lid van het DMC.

- ✓ Zoveel mogelijk passend in het diversiteitsbeleid;
- ✓ De intentie om twee termijnen van vier jaar zitting te nemen in het DMC.

### **Geschiktheid**

De leden van het DMC vullen elkaar aan in kennis en competenties. Het gehele DMC beschikt over deskundigheid (minimaal op niveau A) op de volgende aandachtsgebieden:

- Het besturen van een organisatie;
- Relevante wet- en regelgeving;
- Pensioenregelingen en pensioensoorten;
- Financieel-technische en actuariële aspecten, waaronder financiering, beleggingen, actuariële principes en herverzekering;
- Administratieve organisatie en interne controle;
- Communicatie;
- Uitbesteding.

Het DMC draagt er zorg voor dat het via permanente educatie op de hoogte blijft van actuele ontwikkelingen op deze aandachtsgebieden en tegelijkertijd aangesloten blijft op brede maatschappelijke ontwikkelingen die van belang kunnen zijn voor de pensioenregeling en de uitvoering daarvan.

Het DMC draagt er verder zorg voor dat de volgende competenties binnen het DMC als geheel aanwezig zijn, worden onderhouden en waar mogelijk verder ontwikkeld: het vermogen tot strategisch denken, multidisciplinair denken en oordeelsvorming, verantwoordelijkheid kunnen nemen en over reflecterend vermogen beschikken, omgevingsbewust zijn, communicatief vermogen, samenwerken, loyaliteit, strategische sturing, stressbestendigheid, onafhankelijkheid, authenticiteit, overtuigingskracht, klant- en kwaliteitsgerichtheid, besluitvaardigheid, onderhandelingsvaardigheid, (en dit geldt voor de voorzitter:) voorzittersvaardigheid en leiderschap.

Ieder lid van het DMC onderschrijft de volgende uitgangspunten:

- Integriteit en onafhankelijkheid vormen de eerste voorwaarde om te kunnen functioneren.
- DMC-leden staan er borg voor voldoende tijd voor de uitoefening van de functie beschikbaar te hebben. Zij stellen zich op de hoogte van wat de regelgeving op dit punt voorschrijft.
- DMC-leden hebben een grondige kennis van het fonds zelf in termen van de regeling, de populatie, de cultuur e.d. De doelstellingen van het fonds en de op de fonduiskarakteristieken afgestemde uitgangspunten zitten DMC-leden als het ware 'in de genen'. Die doelstellingen en uitgangspunten zijn voor de DMC-leden van cruciaal belang voor de evenwichtige afweging van belangen en voor de omgang met dilemma's.

DMC-leden zijn zich ervan bewust dat de cultuur van een (financiële) instelling voorspeller is van de prestaties van de organisatie en zijn zich bewust van het belang van voorbeeldgedrag: 'the tone at the top'. DMC-leden hebben open oog voor de werking van groepsdynamische processen en voor het belang om individueel respectievelijk gezamenlijk regelmatig te reflecteren op eigen gedrag en op het gezamenlijke functioneren.

### Competenties algemeen

Omdat geschiktheid niet alleen bestaat uit deskundigheid, maar ook uit vaardigheden en professioneel gedrag, is in kaart gebracht welke competenties behoren bij welke rol. Elk DMC-lid beschikt (in meerdere of mindere mate) in ieder geval over de volgende competenties (in de bijlage is een toelichting op de competenties opgenomen):

- ✓ Reflecterend vermogen;
- ✓ Multidisciplinair denken;
- ✓ Loyaliteit;
- ✓ Omgevingsbewustzijn hebben;
- ✓ Samenwerken;
- ✓ Onafhankelijkheid;
- ✓ Besluitvaardig.

### Competenties bijzonder

Voorts geldt dat, afhankelijk van de rol van het DMC-lid andere competenties gelden. Hieronder zijn de competenties aangegeven die voor de specifieke vacature gelden. Wanneer een competentie niet is aangemerkt als vereiste competentie, geldt uiteraard dat deze competentie wel gewenst is. De competentie 'toezicht en overzicht houden' wordt door het DMC gezien als een competentie die wordt gedekt door het gehele DMC.

Competenties	Vacature
Strategisch denken (en strategische sturing)	
<i>Multidisciplinair denken</i>	X
<i>Reflecterend vermogen</i>	X
Verantwoordelijkheid	
<i>Loyaliteit</i>	X
<i>Omgevingsbewustzijn</i>	X
Communicatief vermogen	
<i>Samenwerken</i>	X
Stressbestendigheid	
<i>Onafhankelijkheid</i>	X
Authenticiteit	

<i>Besluitvaardigheid</i>	X
Onderhandelingsvaardigheid	
Klant-, kwaliteit- en Resultaatgerichtheid	
Overtuigingskracht	
Leiderschap	
Voorzittersvaardigheid	

### **Toetsing**

De selectie van de kandidaten voor het lidmaatschap in het DMC wordt door het DMC gemaakt aan de hand van het functieprofiel.

Het periodiek laten toetsen van geschiktheid en competenties is van belang om te meten wat het niveau is van de aanwezige geschiktheid en competenties en in welke mate. Dit geeft inzicht, zodat het DMC kan besluiten om extra aandacht te besteden aan bepaalde geschiktheidsgebieden of competenties per lid of als collectief.

Het DMC toetst dan ook periodiek de aanwezige geschiktheid en de competenties. Op basis van de toetsing kan het DMC besluiten om bepaalde geschiktheid of competenties (verder) te ontwikkelen.

### **Werving en selectie op basis van profielen**

Werving en selectie van de nieuwe DMC-leden vindt plaats via dit functieprofiel. Nadat een curriculum vitae van een potentieel DMC-lid is ontvangen, zal door het DMC bepaald worden of op het eerste gezicht sprake is van een passende kandidaat. Op basis hiervan wordt vervolgens bepaald of de kandidaat wordt uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek.

### **De hoogte van de vergoeding of de onkostenregeling**

De leden van het DMC ontvangen geen beloning van het pensioenfonds. Leden van het DMC die de gepensioneerden vertegenwoordigen, ontvangen een vergoeding per vergadering.

## Bijlage Omschrijving competenties

Competenties	Omschrijving
<b>Denken</b>	
1. Strategisch denken (en strategische sturing)	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. Heeft visie op toekomstige ontwikkelingen en de betekenis daarvan voor de lange termijn doelen van het fonds.
2. <i>Multidisciplinair denken</i>	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. <i>Reflecterend vermogen</i>	Handelen in het bewustzijn van de professionele taak en van de eigen positie, kennis en vaardigheden. Eigen denken en handelen en dat van de DMC kritisch kunnen bezien en beoordelen.
4. Verantwoordelijk	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.
<b>Voelen</b>	
1. <i>Loyaliteit</i>	Een grote morele betrokkenheid hebben bij de organisatie, de doelstellingen en de belanghebbenden.
2. <i>Omgevingsbewustzijn</i>	Weten en begrijpen hoe een pensioenfonds en diens omgeving (denk aan: VO, IT, deelnemersraad, sociale partners, toezichhouders, uitvoerders, adviseurs, etc.) werkt en hoe daarbinnen te manoeuvreren teneinde de gestelde doelen te bereiken.
3. 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.
4. <i>Samenwerking</i>	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.
<b>Kracht</b>	
1. Stressbestendigheid	Kunnen verwerken van spanningen binnen de DMC. Effectief blijven presteren onder tijdsdruk en bij onvoldoende middelen, tegenslag, teleurstelling of tegenspel.
2. <i>Onafhankelijkheid</i>	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.
3. Authenticiteit	Is waarachtig in doen en zijn. What you see is what you get, geen dubbele agenda's.
4. <i>Besluitvaardigheid</i>	Weloverwogen beslissingen nemen door het ondernemen van acties of zich vastleggen door het uitspreken van meningen, zelfs als belangrijke informatie ontbreekt of onvolledig is.
5. <i>Onderhandelingsvaardigheid</i>	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-situatie te creëren.

6. Klant-, kwaliteits- & 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.
7. 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.
8. Leiderschap	Is door vergaand overzicht op materie en zicht op en gevoel voor mensen in staat om in een bepaalde mate te anticiperen op ontwikkelingen, boven de partijen te staan. Heeft daardoor het inzicht en de feeling om partijen bij elkaar te brengen en te (bege)leiden in het streven een gezamenlijk doel te bereiken.
9. Voorzittersvaardigheid	Kan vergaderingen op efficiënte en effectieve wijze leiden. Is in staat een sfeer te creëren waarin iedereen gelijkwaardig kan participeren. Heeft oog voor de taakvervulling en verantwoordelijkheid van anderen.