

Verslag Overlegvergadering Verantwoordingsorgaan met Bestuur ABP op donderdag 24 en maandag 28 juni 2021 via VIDEO-BELLEN

Het publieksverslag heeft als doel om bij pensioenfondsen ABP aangesloten deelnemers, gepensioneerden en werkgevers inzicht te geven in de adviezen die het Verantwoordingsorgaan als medezeggenschapsorgaan aan het ABP Bestuur geeft over voorgenomen beleidsbeslissingen en de besprekingen die het Verantwoordingsorgaan met het ABP Bestuur voert. Voor de uitgebreide standpunten van de verschillende fracties in het Verantwoordingsorgaan wordt verwezen naar de eigen website van de fracties.

Opening

De voorzitter, mevrouw Wortmann, opent de vergadering en heet de deelnemers welkom.

Mededelingen

- De voorzitter meldt dat mevrouw Anne Gram per 1 juni is toegetreden tot het ABP-bestuur op voordracht van de CMHF.
- Het bestuur geeft aan dat voor een groep van maximaal 1700 deelnemers een te hoog nabestaanden bedrag wordt getoond op het Gepensioneerden Uniform Pensioenoverzicht (GUPO). Dat zijn deelnemers die in het verleden hun nabestaandenpensioen hebben geruild voor een hoger ouderdomspensioen. Er wordt genoemd dat dit probleem met spoed wordt opgepakt.

Nieuw bestuursmodel

ABP heeft voornemens om per 1 januari 2022 over te stappen van het huidige paritaire bestuursmodel naar een omgekeerd gemengd bestuursmodel (OGM)¹. Daarmee verwacht het bestuur om ABP slagvaardiger en effectiever te gaan besturen in een periode die grote uitdagingen met zich meebrengt, zoals de transitie naar een nieuw pensioencontract. Daarnaast is het bestuur op zoek naar meer wendbaarheid en slagkracht, directere lijnen naar de ABP-medewerkers en een betere aansturing van uitvoeringsorganisatie APG. Daarbij wil het bestuur ervoor zorgen dat ABP verworteld blijft met sociale partners en dat het intern toezicht in het bestuur goed geborgd is. Dit alles in het belang van de deelnemers om de pensioenregeling, die sociale partners gemaakt hebben, goed uit te voeren.

In de afgelopen periode heeft het verantwoordingsorgaan meerdere keren met het bestuur gesproken over de afweging van de keuze, 'het waarom' van de verandering, en over de invulling. Gedurende deze periode heeft het verantwoordingsorgaan onder andere verzocht om inzichtelijk te maken of een modelverandering een oplossing is voor de geconstateerde problemen en of er ook andere oplossingsrichtingen zijn overwogen (en waarom deze niet de vereiste verbetering geven), een grondige risicoanalyse te doen en expliciet te wegen wat het effect is van het feit dat het intern toezicht in het OGM minder onafhankelijk zal zijn. Ook heeft het verantwoordingsorgaan verzocht om voldoende aandacht te geven aan de cultuur- en gedragsaspecten binnen het bestuur, de rolvastheid van bestuursleden van het algemeen bestuur die daarnaast een toezichthoudende rol vervullen in het niet-uitvoerend bestuur of, de uitlegbaarheid van het beloningsbeleid en de uitwerking van goed en onafhankelijk intern toezicht.

Het verantwoordingsorgaan heeft voorgaande aandachtspunten en de daarbij horende adviezen vastgelegd in een zogeheten ongevraagd advies (zie bijlage*).

¹ Het fonds kent dan een algemeen bestuur dat bestaat uit uitvoerend bestuurders, niet-uitvoerend bestuurders en een onafhankelijk voorzitter. Het algemeen bestuur is verantwoordelijk voor strategie en beleid van het fonds. Een drietal uitvoerend bestuurders heeft de dagelijkse leiding en dat zorgt voor meer slagkracht en snelheid in de besluitvorming en uitvoering. De toezichthoudende rol is weggelegd voor het niet-uitvoerend bestuur.

Na enkele uitvoerige gesprekken tussen het bestuur en het verantwoordingsorgaan zijn er aanpassingen in het model aangebracht. Zo heeft het verantwoordingsorgaan o.a. (bovenwettelijke) adviesrechten gekregen op 1) het reglement auditcommissie en het bestuursreglement, 2) op de algemene profielen van uitvoerende bestuurders en de niet-uitvoerende bestuurders en 3) op de profielen van de externe leden van de auditcommissie. Daarnaast is afgesproken dat de auditcommissie (naast de drie niet uitvoerende bestuurders) zal bestaan uit drie externe leden. En één van de drie externe leden van de auditcommissie zal in de eerste termijn van drie jaar zitting krijgen op bindende voordracht van het verantwoordingsorgaan. Ook zal het niet-uitvoerend bestuur zich bij belangrijke besluitvormingstrajecten extra laten ondersteunen door de auditcommissie. Verder mag de voorzitter van het verantwoordingsorgaan deelnemen aan het proces van werving en selectie van de onafhankelijk voorzitter van het algemeen bestuur. En is afgesproken dat het beloningsbeleid de Wet Normering Topinkomens (WNT) als maximumvergoeding geldt.

Al deze aanpassingen in het model hebben geleid tot een positief advies van het verantwoordingsorgaan. Een minderheid van het verantwoordingsorgaan adviseerde negatief.

Alle fracties hebben vanuit de verschillende invalshoeken vragen gesteld en opmerkingen gemaakt. Hieronder puntsgewijs de zienswijze van iedere fractie:

De **CMHF/AC/FOG-ABP/NBP** is verdeeld over het nieuwe model. Een deel van de fractie heeft bedenkingen bij de cultuurverandering die de huidige bestuurders moeten doorlopen in het kader van OGM. En heeft ook zorgen over de bemensing van de auditcommissie en de externe blik waarmee zij moeten kunnen opereren. Daarnaast vindt dit deel van de fractie de timing van de invoering van het nieuwe model ongelukkig gekozen en verwijst in dat verband naar een periode die grote uitdagingen met zich meebrengt, zoals de transitie naar een nieuw pensioencontract. Een ander deel van de fractie ziet in het model een verbetering en stelt dat de discussie met en de toezeggingen van het bestuur ertoe hebben geleid dat zij tot een positief advies komen.

De **LvOP** is van mening dat ABP met het OGM geen toekomstbestendig en slagvaardig fonds zal zijn en adviseert negatief. En dat dit beter kan via het onafhankelijk bestuursmodel. Het grootste bezwaar vanuit de fractie tegen het OGM is de dubbelrol van de niet-uitvoerend bestuurders. De niet-uitvoerend bestuurders zijn onderdeel van het algemeen bestuur en vervullen daarnaast een toezichhoudende rol. De fractie vindt het niet wenselijk dat het niet-uitvoerend bestuur volledig wordt ingevuld door de sociale partners.

De **ANBO** is verdeeld over het nieuwe bestuursmodel. Een deel van de fractie benadrukt dat het centraal stellen van de deelnemer voorop moet staan, maar dat dit wordt gemist in het plan voor het OGM. En stelt daarnaast dat in het OGM de checks en balances niet goed zijn. Dit deel van de fractie vindt het ongeloofwaardig dat de niet-uitvoerende bestuursleden op goede wijze een dubbelrol kunnen vervullen. Een ander deel van de fractie ziet in het model daarentegen een verbetering van de bedrijfsstructuur en geeft een positief advies, maar betreurt het dat het onafhankelijk toezicht minder wordt. Tegelijkertijd heeft dit deel van de fractie begrip voor het feit dat het bestuur verbinding wil houden met sociale partners.

De **FNV/ACOP** begrijpt dat ABP ernaar streeft om slagvaardiger en effectiever te gaan besturen, maar betwijfelt of dit kan worden gerealiseerd met een ander bestuursmodel. Daarnaast is de fractie van mening dat sociale partners in het nieuwe model mogelijk minder ruimte krijgen. Dat heeft ertoe geleid dat de hele fractie negatief adviseert. Dat laat echter onverlet dat de fractie op een constructieve manier zal meewerken aan de verdere invulling van het model.

De **CNV/CCOOP** heeft veel vragen gesteld over onder andere het intern toezicht en het beloningsbeleid. Naar aanleiding van de gesprekken met het verantwoordingsorgaan heeft het bestuur veel toezeggingen gedaan. Dat heeft ertoe geleid dat de fractie unaniem positief adviseert. De fractie zal het bestuur bij de invulling van het nieuwe bestuursmodel kritisch blijven volgen.

De **Werkgeversfractie** heeft de afgelopen periode 'geworsteld' met de vraag of modelverandering een oplossing is voor de geconstateerde problemen. De werkgevers hebben in een vroeg stadium een aantal randvoorwaarden benoemd die essentieel zijn in het kader van de overgang naar het OGM; een grotere slagvaardigheid in bestuurskracht realiseren (dan op basis van het huidige model mogelijk is), het waarborgen van de checks en balances en het opstellen van een overtuigend transitieplan. De werkgeversfractie stelt dat de discussie met en de toezeggingen van het bestuur ertoe hebben geleid dat de werkgevers tot een positief advies komen. Daarbij benadrukt de werkgeversfractie dat de werking van het

model zich in de praktijk nog bewijzen en hecht in verlengde hiervan waarde aan het uitvoeren van gedegen evaluatie na implementatie van het OGM op basis van vooraf vastgestelde criteria.

Besluit bestuur

Het bestuur heeft, na ruim beraad, onderzoek en overleg met en advies van betrokken partijen als Verantwoordingsorgaan, Raad van Toezicht, sociale partners en toezichthouder besloten om het OGM als nieuw bestuursmodel te gaan hanteren vanaf 1 januari 2022. In de komende maanden werkt ABP aan de invulling van het nieuwe bestuursmodel. Het verantwoordingsorgaan zal nauw betrokken blijven bij dit proces.

Nevenfunctie voorzitter ABP-bestuurscommissie Beleggingsbeleid

Bestuurslid de heer Snel aanvaardde op 1 juni 2021 de nevenfunctie van onafhankelijk voorzitter van NOGEPA, de Nederlandse branchevereniging van olie- en gasbedrijven. Het verantwoordingsorgaan heeft hier verschillende kanttekeningen bij geplaatst en een aantal inhoudelijke vragen gesteld.

Het verantwoordingsorgaan constateert unaniem een schijn van belangenverstrengeling, omdat de snelheid van de energietransitie bij ABP en NOGEPA uiteen zouden lopen en benadrukt dat hierdoor het vertrouwen in de goede intenties van het fonds in een deel van de achterban van ABP ter discussie staat. Ook dringt het verantwoordingsorgaan aan op publicatie over dit onderwerp en om het nevenfunctiebeleid te evalueren.

Het bestuur dank het verantwoordingsorgaan voor haar kritische blik. Het ABP-bestuur geeft aan met de nevenfunctie van de heer Snel te hebben ingestemd, omdat zowel ABP als NOGEPA zich willen inzetten voor een duurzame energietransitie. Verder meldt het bestuur dat zij het nevenfunctiebeleid zullen evalueren.

[De heer Snel heeft reeds samen met zijn collega's van het ABP-bestuur besloten om op 1 september aanstaande te stoppen als bestuurder van het ambtenarenpensioenfonds].

Verslag overlegvergadering Bestuur met VO d.d. 29 april 2021

Naar aanleiding van het verslag:

Op de vraag van mevrouw Van Geen, ANBO, naar de voortgang van het verbeteren van kwaliteit op pensioenadministratie, meldt het bestuur dat zij zich gecommitteerd heeft aan de einddatum van 1 januari 2023. Er wordt in de uitvoering waar nodig opgeschaald om die einddatum te halen.

Rondvraag en sluiting

De heer Van der Spoel, CMHF/AC/FOG-ABP/NBP, brengt naar voren dat het fonds obligaties heeft in landen waar de lhbt-gemeenschap onder druk staat. En stelt dat op bedrijven engagement kan worden toegepast, maar op landen niet. Hierop geeft de voorzitter aan dat als het fonds constateert dat een *bedrijf* waarin zij belegt zich schuldig maakt aan schending van mensen- en arbeidsrechten in het algemeen, en van de lhbt-gemeenschap in het bijzonder, ABP met dat bedrijf in gesprek gaat, en druk uitoefent om verbeteringen door te voeren. Wat *landen* betreft, heeft ABP alleen een uitsluitingsbeleid: ABP belegt niet in staatsobligaties van landen die door de VN Veiligheidsraad of de Europese Unie zijn gestraft met een bindend wapenembargo. De uitsluitingslijst is beschikbaar op de website.

De voorzitter dankt de aanwezigen voor hun komst en bijdragen en sluit de vergadering.

*Bijlage

Ongevraagd Advies van het Verantwoordingsorgaan betreffende de verandering richting OGM

Aan: Voorzitter ABP Bestuur

Van: Voorzitter Verantwoordingsorgaan ABP

Datum: 31 mei 2021

1. Inleiding

In 2020 heeft het bestuur van het ABP haar verkenning gestart naar de mogelijke invoering van een nieuw bestuursmodel in het bijzonder een overgang naar het Omgekeerd Gemengd Model (OGM). Vanaf begin 2021 is het Verantwoordingsorgaan (VO) door het bestuur middels een drietal themasessies en het toesturen van de diverse documenten meegenomen in de voortgang van de verkenning. In de verschillende interne vergaderingen van het VO in 2021 is de voortgang van de verkenning ook steeds onderwerp van discussie geweest. Daarnaast heeft het VO al dan niet in kleiner verband over het onderwerp gesproken met de Raad van Toezicht en een externe ondersteuner van het ABP-bestuur en het Verantwoordingsorgaan van pensioenfonds PME (in 2015 overgegaan naar het OGM).

De verkenning van het ABP-bestuur heeft in mei 2021 uitgemond in een concept-besluitvormingsdocument. Door het VO is vanuit de diverse fracties op 20 mei 2021 een eerste reflectie op het concept-besluitvormingsdocument gegeven. Door het bestuur is aangegeven dat zij op 3 juni 2021 een “go of no-go” wil geven op een eventuele overgang van een Paritair Model naar een OGM en bij een “go” een voorgenomen besluit wil nemen met betrekking tot het besluitvormingsdocument.

In deze notitie wordt in de vorm van een ongevraagd advies het standpunt van het VO met betrekking tot de eventuele overgang inclusief een aantal belangrijke randvoorwaarden vastgelegd.

2. Overgang naar OGM als zodanig

Het bestuur geeft kort samengevat als aanleiding voor de verkenning en de overgang naar een nieuw model aan: de noodzaak om een grotere slagvaardigheid in bestuurskracht te realiseren dan op basis van het huidige model mogelijk is. Het betreft hier deels het intern functioneren van het bestuur en deels de slagkracht van ABP richting APG. Het bestuur heeft geprobeerd in de diverse stukken en de themasessies de noodzaak tot aanpassing van het bestuursmodel en de opvatting dat binnen het huidige model geen verbeteringen meer mogelijk zijn zo goed mogelijk te onderbouwen. Het VO kan op dit punt weliswaar de redenering van het bestuur als zodanig volgen, maar kan gelet op haar rol en verantwoordelijkheid niet echt in de volledige omvang en diepte de geconstateerde problematiek doorgronden. Dit is op zichzelf ook niet nodig om tot een afweging te komen.

Met betrekking tot de gekozen oplossing blijven er binnen het grootste deel van het VO zorgen bestaan. Hierbij gaat het om zaken als:

- is een modelverandering echt een oplossing voor de geconstateerde problemen;
- leidt de voorgestelde rolname door bestuurders in het NUB niet tot een disbalans tussen de bestuurlijke rol en de toezichtrol, waarbij ineffectiviteit in besluitvorming het gevolg kan zijn;
- wordt de (door het bestuur onderkende) noodzakelijke cultuurverandering niet onderschat op het punt van de tijdsperiode waarin dit proces zich voltrekt;
- is gezien de bestuurlijke belasting die de invoering van het nieuwe pensioenstelsel met zich meebrengt de timing voor een verandering van het governance-model wel goed;
- zijn alle risico's in voldoende mate onderkend en gemitigeerd.

In de diverse overleggen en documenten is door het bestuur aandacht besteed aan deze vragen. Voor een deel van het VO blijven de antwoorden op deze vragen een vooralsnog niet te overbruggen hindernis om achter een overgang naar het OGM te gaan staan.

Een ander deel van het VO ziet in de overgang naar het OGM naast risico's ook kansen. Hierbij is het in het kader van de eindafweging voor het VO essentieel dat de kansen in voldoende mate opwegen tegen de risico's en de overblijvende risico's in voldoende mate worden gemitigeerd. Hiertoe heeft het

VO een aantal randvoorwaarden geformuleerd, die voor de balans essentieel zijn en onder de punten 3 en 4 van dit advies worden weergegeven. Deze randvoorwaarden worden overigens ook onderschreven door die leden van het VO waarvoor een overgang naar OGM op dit moment onvoldoende meerwaarde heeft.

3. Toezicht

In het huidige paritair model is sprake van een onafhankelijke Raad van Toezicht met eigenstandige bevoegdheden die geen onderdeel is van het bestuur. De onafhankelijkheid wordt versterkt doordat de Raad van Toezicht op bindende voordracht van het VO door het bestuur benoemd wordt. Hierdoor is in de ogen van het VO sprake van een evenwichtig systeem van checks and balances tussen de bestuurlijke en toezicht rollen.

In het OGM model wordt het intern toezicht binnen het bestuur georganiseerd. Dit roept bij veel VO leden het beeld op van “ de slager die zijn eigen vlees keurt”. Aan het VO wordt in het concept-inrichtingsmodel geen rol toegekend. In vergelijking met de huidige situatie wordt het VO op dit punt volledig buiten spel gezet. In de ogen van het VO geeft de voorgestelde invulling van het OGM op het terrein van intern toezicht een onvoldoende evenwicht voor wat betreft de checks and balances.

Om het evenwicht te herstellen is het voor het VO van essentieel belang dat bij de inrichting van het OGM de volgende wijzigingen worden doorgevoerd.

- Het VO wordt adviesrecht toegekend over het Toezichtcharter inclusief toekomstige wijzigingen daarop;
- Het VO zou graag zien dat de in te stellen auditcommissie volledig uit externen zou bestaan, maar het is helder dat dat niet past binnen het OGM model. Dat wil echter niet zeggen dat in een op ABP toegesneden OGM model niet een eigen invulling kan worden gegeven aan de samenstelling van de auditcommissie. Voor het VO betekent dit dat de auditcommissie in meerderheid uit externe leden moet bestaan;
- Het VO krijgt adviesrecht op de profielen van de leden van de auditcommissie;
- Het VO krijgt bevoegdheid tot het doen van een bindende voordracht van de externe leden van de auditcommissie;
- Het VO krijgt, naast het overleg met het NUB, het recht om zelfstandig periodiek overleg te voeren met de auditcommissie. Zeker bij het vaststellen van het jaarverslag waarbij het VO een oordeel geeft over het handelen van het bestuur in het verslagjaar.

4. Beloning

Invoering van OGM is reden om opnieuw naar het beloningsbeleid van het bestuur (UB en NUB) te kijken. In het concept-inrichtingsdocument is sprake van een beloningsnorm van 90% WNT voor de NUB-ers en van 120% WNT voor UB-ers.

Hoewel het VO zich bewust is dat de WNT op zichzelf niet van toepassing is, hechten wij eraan dat deze materieel gehanteerd gaat worden. Hierbij geldt voor het VO de eis dat voor de beloning van het bestuur in het OGM 100% WNT als hard plafond gesteld wordt. Reden is dat het ABP werkt binnen de publieke sector, waarvoor de WNT voor de beloninggrenzen van toepassing is. Overschrijding van het WNT-plafond zou tot een verkeerde maatschappelijke uitstraling met een gevaar tot reputatieschade leiden. Het VO constateert dat beloningsissues zeer gevoelig liggen bij deelnemers en werkgevers. Dit blijkt bijvoorbeeld uit de diverse reacties op de beleggingsfees voor externe beleggers n.a.v. de publicaties van het jaarverslag.

5. Overige punten

In het kader van een maximale werking van het OGM is het van belang dat taken en rollen tussen AB, NUB, UB en in het bijzonder de voorzitters goed worden vastgelegd en onderscheiden. In het concept-ontwerp heeft het bestuur met name in de hoofdstukken 4 en 5 een weergave gegeven - bij de overgang naar OGM - van de inrichting en werking van het bestuur in haar diverse hoedanigheden.

Vanuit de invalshoek van het realiseren van maximale bestuurlijke slagvaardigheid en het handhaven van checks and balances zijn voor het VO nog aanvullend een aantal punten van belang. Hierbij gaat het om de volgende punten:

- Aantal bestuursleden

In het inrichtingsmodel (hoofdstuk 5.3) gaat het aantal leden van het bestuur omhoog van 13 naar 16 personen. Onderzocht is weliswaar of dit aantal niet naar beneden gebracht kan worden. Het bestuur constateert dat hier onvoldoende draagvlak voor is. Binnen het VO is in het kader van een betere slagkracht van het bestuur wel draagvlak voor een vermindering van het aantal bestuursleden. Het VO stelt derhalve voor dat het aantal bestuursleden alsnog verminderd wordt;

- **Overgangsfase**

In het inrichtingsdocument wordt aangegeven dat de diverse profielen in de overgangsfase worden opgesteld door het bestuur en goedgekeurd door de Raad van Toezicht. Na invoering van OGM valt de Raad van Toezicht weg. Het VO stelt derhalve voor dat zij de adviesbevoegdheid krijgt betreffende eventuele wijzigingen van profielen;

- **Onafhankelijk voorzitter**

De rol van onafhankelijke voorzitter wordt een wat andere dan in het huidige model. In de voorstellen wordt de onafhankelijke voorzitter voor het VO ook eerste aanspreekpunt met betrekking tot het functioneren van het bestuur. In het verlengde hiervan en analoog aan het huidige voordrachtrecht voor leden van de Raad van Toezicht wordt voorgesteld om het VO het recht van bindende voordracht te geven voor de onafhankelijke voorzitter.

Namens het Verantwoordingsorgaan
Eric van Boven
Voorzitter