

Toezichtvisie

Niet-uitvoerend bestuur ABP

10 december 2024

Inhoud

1. Inleiding	3
2. Governance-structuur van ABP	3
3. Hoe wij werken	3

1. Inleiding

In de Pensioenwet, Statuten en bestuursreglement is beschreven *wat* het toezicht inhoudt. Deze toezichtvisie van de niet-uitvoerend bestuurders (hierna: NUB) van ABP is aanvullend op de wettelijke kaders en reglementen en helpt om onze rol als toezichthouder op een goede manier te vervullen. In deze toezichtvisie beschrijven wij *hoe* wij werken. De Code Pensioenfondsen vormt daarbij het uitgangspunt. Naast vaste elementen zoals vastgelegd in de Code Pensioenfondsen (doelstelling, rol, rolinvulling, werkwijze van het intern toezicht, interactie tussen fondsorganen en sleutelfunctiehouders) komen ook het verkrijgen van de benodigde informatie, reflectie en eigen ontwikkeling aan de orde.

De toezichtvisie die hieronder is beschreven, is de algemene basis voor ons als intern toezicht en dient als leidraad voor ons handelen. Jaarlijks wordt de toezichtvisie geagendeerd bij de zelfevaluatie NUB en wordt bepaald of de visie aangescherpt moet worden.

2. Governance-structuur van ABP

ABP hanteert voor haar governance het omgekeerd bestuursmodel (OGM). Het algemeen bestuur (AB) is verantwoordelijk voor strategie en beleid van ABP. Het AB bestaat uit uitvoerende bestuursleden en niet-uitvoerende bestuursleden. De uitvoerende bestuursleden hebben als taak de voorbereiding te verzorgen van en uitvoering te geven aan de strategie en het beleid van ABP. Het is daarnaast verantwoordelijk voor de dagelijkse besturing van het fonds en de relatie met uitvoeringsorganisatie APG. De niet-uitvoerende bestuursleden zijn verantwoordelijk voor het interne toezicht. In het OGM is een auditcommissie (AC) adviserend aan het NUB. De AC ondersteunt het NUB primair op risicobeheersing, beleggingsbeleid (inclusief duurzaam en verantwoord beleggen) en financiële verslaglegging door het fonds. Daarnaast heeft het NUB een (tijdelijke) toezichtcommissie NPC ingericht die specifiek het toezicht voorbereidt op NPC-onderwerpen.

3. Hoe wij werken

Om onze toezichtfunctie goed te kunnen vervullen, staat het volgende centraal in onze manier van werken:

3.1. Doelstelling

Wij onderschrijven de strategie van het pensioenfonds: *Samen bouwen aan goed pensioen in een leefbare wereld. Dat is onze missie als sociaal maatschappelijk pensioenfonds in de publieke sector. Onze deelnemers en werkgevers dragen bij aan een betere toekomst voor de samenleving. Wij werken aan een goede toekomst voor en met hen.* Ons primaire doel sluit hierop aan. Onze missie als toezichthouder is ABP beter te maken voor onze deelnemers en werkgevers. Deze missie vormt de rode draad in het uitoefenen van onze primaire taak, eigen rol, eigen bevoegdheden en daarmee corresponderende verplichtingen (zie 3.2.).

3.2. Rol

Het NUB heeft als taak om toezicht te houden op het beleid en besluitvorming van het bestuur, de evenwichtige belangenafweging door het bestuur en op de algemene gang van zaken in het pensioenfonds. Wij zijn in onze hoedanigheid als algemeen bestuurder al zelf betrokken bij de vaststelling van beleid. Als NUB kijken wij daarna vanuit toezichtperspectief, bijvoorbeeld vanuit het oogpunt van kwaliteit van beleid, doorlooptijden, integraliteit van beleid etc. Daarnaast valt de uitvoering van beleid onder het intern toezicht (verantwoording door het UB aan het NUB).

3.3. Rolinvulling en werkwijze

Voor het toezicht op het UB baseert het NUB zich op de beleidskaders die door het algemeen bestuur (AB) zijn meegegeven (de zogeheten PDCA-cyclus¹). Mede op basis van deze kaders legt het UB via periodieke verantwoordingsrapportages verantwoording af aan het NUB. In voorbereiding op ieder Toezichtoverleg wordt het UB gevraagd om in de kwartaalrapportage (UB aan het NUB) ook te rapporteren over de voortgang op de gestelde normen van de toezichtthema's zoals geformuleerd in het Toezichtplan NUB. Verder houden wij toezicht op het UB via de kwartaalrapportages van de sleutelfunctiehouders (risicobeheer, internal audit en actuaariaat) en de compliance officer.

Het toezicht op het AB bestaat uit het waarborgen van de checks & balances in het AB. Het NUB beoordeelt bijvoorbeeld of alle relevante informatie voor overwegingen en besluitvorming voorhanden is, of er voldoende tegenspraak is, of er mogelijke belangenconflicten zijn en beoordeelt of er tussentijdse reflectie en adequate zelf-evaluatie plaatsvindt.

3.4. Stijl van toezichthouden

Onze stijl van toezichthouden kenmerkt zich door:

-Ruimte en vertrouwen: wij geven het UB en ook elkaar, ruimte en vertrouwen zodat ieder zijn rol optimaal kan vervullen en complementair zijn aan elkaar.

-Proactieve en waakzame houding: een proactieve, waakzame houding waarbij het NUB positief-kritisch, beoordelend acteert met als doel om zowel de organisatie als het bestuur beter te maken. Het NUB stimuleert dat alle invalshoeken van een vraagstuk op tafel komen door de relevante vragen te stellen en geeft observaties, toezichtvragen en aanbevelingen mee.

-Rolvast: NUB'ers houden een gepaste afstand van de werkvloer bij APG. Met respect voor de bestuurlijke verantwoordelijkheid van het UB onderhouden wij relaties binnen ABP, zodat wij goed gevoel houden met de ABP-organisatie.

-Onafhankelijk en integer: als intern toezicht opereren wij onafhankelijk en integer, zijn we ons bewust van onze verantwoordelijkheid, maatschappelijke positie en voorbeeldfunctie. We hebben vastgelegd hoe we ons gedragen en met tegenstrijdige belangen omgaan. We laten al onze relevante hoofd- en nevenfuncties toetsen door de HR-commissie met ondersteuning van compliance.

-Support en challenge: wij hanteren een goede balans tussen enerzijds toezichthouden op het UB waarbij wij onze bevindingen onderbouwen en de dialoog aangaan en anderzijds het UB steunen en met raad terzijde staan door onze expertise en ervaring in te brengen.

-Open en respectvol: een open dialoog met respect voor elkaar en elkaars standpunten, waarbij de balans aanwezig is tussen het objectiveren van de inhoud en het kunnen inleven in de ander. Ons toezicht wint aan waarde als we verschillende visies en perspectieven uitwisselen, naar elkaar luisteren, elkaar proberen te begrijpen en bereid zijn om van elkaar te leren. Wij vinden het hierbij essentieel dat dilemma's, signalen of zaken die niet goed zijn gegaan, op tafel worden gelegd en in openheid worden besproken.

-Omgevingsbewust: het NUB houdt toezicht vanuit een sterk omgevingsbewustzijn, met oog voor een steeds veranderende maatschappelijke context. Het betrekken van externe ontwikkelingen in ons toezicht is cruciaal, omdat dit ons toezicht versterkt. Bij iedere NUB-vergadering staat het onderwerp 'ontwikkelingen uit de omgeving belangrijk voor toezicht' op de agenda. Bij de vervulling van onze taak richten wij ons op het beter maken van ABP voor onze deelnemers en werkgevers: als primaire belanghebbenden staan zij centraal in alles wat wij doen.

¹ -Plan: Het AB stelt (op basis van voorbereiding door het UB) vast wat er moet gebeuren, welke doelen er bereikt moeten worden en binnen welke kaders (zoals tijdslijnen, (kwaliteits)normen, budget)

-Do: Het UB voert uit binnen de gestelde doelen en kaders

-Check: het UB rapporteert aan het NUB over de uitvoering / voortgang en het NUB houdt toezicht op de uitvoering en de beleidsvoorbereiding en toetst aan de vastgestelde kaders

-Act: het AB of het UB (afhankelijk van of het binnen of buiten de doelen/kaders valt) stuurt bij.

3.5. Verkrijgen van de benodigde informatie & permanente ontwikkeling

Om goed toezicht te houden stelt het NUB jaarlijks een toezichtplan op met daarin de toezichtthema's opgenomen (incl. omschrijving, normenkader, toezichtinstrumentarium). Wij zorgen dat wij goed geïnformeerd zijn over deze toezichtthema's en hanteren hiervoor verschillende bronnen. Intern rapporteert het UB periodiek op de toezichtnormen van het NUB (zoals vastgelegd in het Toezichtplan NUB) via de reguliere kwartaalrapportages van het UB aan het NUB. Daarnaast vindt er in het Toezichtoverleg een deepdive plaats, waarbij het UB het NUB in meer diepgang meeneemt op één of twee thema's. Ook maken wij gebruik van de rapportages van de sleutelfunctiehouders en gesprekken met het UB. Het NUB volgt tevens eigenstandig trends en ontwikkelingen buiten ABP die raken aan en relevant zijn voor de toezichtthema's. Alle NUB leden zijn actief buiten ABP (zowel binnen de pensioensector als in andere sectoren) en dragen zorg voor het continu ontwikkelen van hun eigen geschiktheid. Deze inzichten en de blik van buiten nemen wij mee in het toezicht. Verder nemen wij deel aan informatiesessies met APG en gebruikt het NUB informatie van onder andere de Pensioenfederatie en de toezichthouders (DNB, AFM). De AC voedt het NUB tevens met observaties en toezichtvragen.

3.6. Interactie tussen fondsorganen en sleutelfunctiehouders

Wij zijn benaderbaar en aanspreekbaar. Het intern toezicht spreekt (ten minste) drie keer per jaar met het Verantwoordingsorgaan (VO) over het gehouden toezicht. In de januari-vergadering met een delegatie van het VO staat het toezichtplan NUB van het betreffende jaar centraal. In de april-vergadering licht het NUB het jaarverslag van het voorgaande jaar toe aan het voltallige VO, waarbij wij rapporteren over onze belangrijkste observaties, op basis waarvan wij ook enkele aanbevelingen doen. In september bespreekt het NUB de tussenrapportage jan tot juli van het betreffende jaar met een delegatie van het VO.

De kwartaalrapportages van de sleutelfunctiehouders (risicobeheer, internal audit en actuariaat) en de compliance officer vormen belangrijke informatie voor het toezicht. In deze rapportages wordt de voortgang van het jaarplan en projecten weergegeven en worden de belangrijkste activiteiten en ontwikkelingen binnen ABP beoordeeld. De sleutelfunctiehouders internal audit en risicobeheer wonen de vergaderingen van de AC bij. De sleutelfunctiehouder Risicobeheer woont naar eigen inzicht ook de vergaderingen van het NUB en het Toezichtoverleg bij.

3.7. Permanente reflectie

Wij ontwikkelen ons continu om onze toezichtfunctie goed te kunnen vervullen (zie ook 3.5.). Wij evalueren iedere vergadering en staan jaarlijks stil bij ons eigen functioneren en doen dit ten minste eenmaal per twee jaar onder begeleiding van een externe deskundige. Wij spreken elkaar aan en geven feedback zodat we van elkaar kunnen leren en als team verbeteren.