

NIET-UITVOEREND BESTUUR

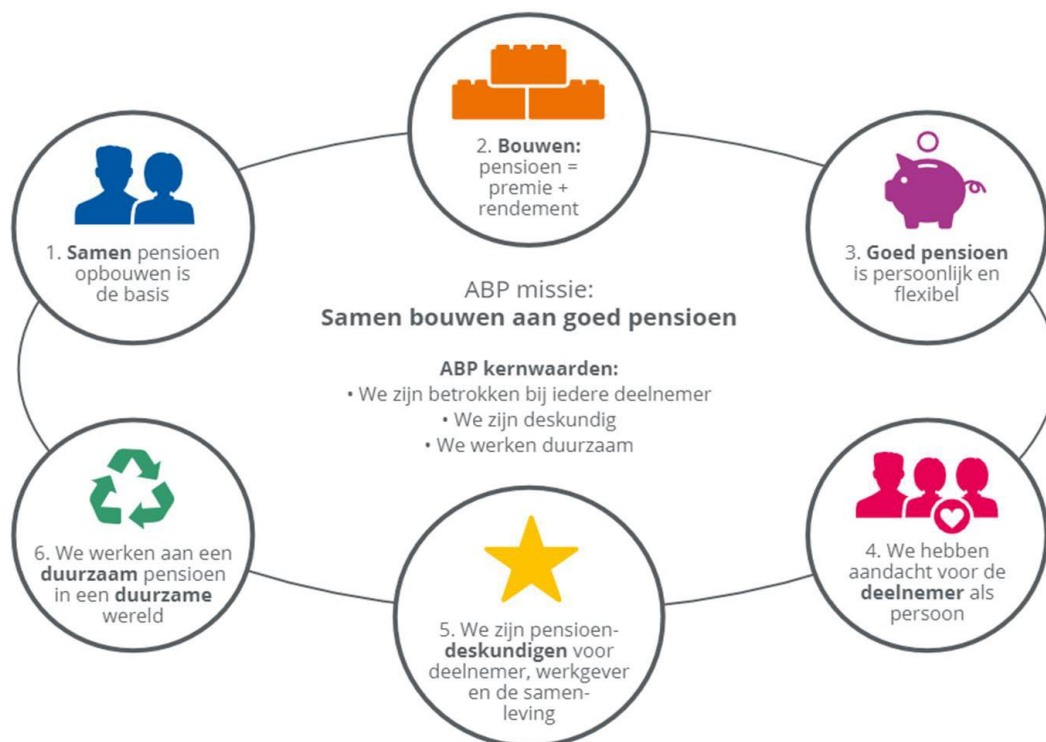
Binnenkort ontstaat een vacature in het niet-uitvoerend bestuur van ABP. Voor deze vacature hanteert ABP deze profielschets. De voordragende instantie voor deze vacature betreft de Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij Overheid, Onderwijs (CMHF). Het "Geschiktheidsbeleid ABP" vormt een integraal onderdeel van dit functieprofiel.

ABP Pensioenfonds

ABP (www.abp.nl) is het pensioenfonds voor circa 3,1 miljoen deelnemers en bijna 3.500 werkgevers in de sectoren overheid en onderwijs, en voor een aantal zelfstandig aangesloten werkgevers. ABP heeft de opdracht om de pensioenregeling uit te voeren zoals die door de sociale partners in de Pensioenkamer is vastgesteld. Het (beschikbaar) vermogen van ABP bedroeg eind 2023 € 501 miljard. ABP is gevestigd in Heerlen en Amsterdam en telt ultimo 2023 47 medewerkers. De operationele uitvoering van de pensioenregeling is uitbesteed aan APG¹.

'Samen bouwen aan goed pensioen', dat is de missie van ABP. "We geloven in de kracht van samen risico's en geluk delen en samen schaalvoordelen benutten. Deelnemers en werkgevers leggen premie in, die wij professioneel beleggen op een duurzame en verantwoorde manier om kapitaal op te bouwen en te behouden."

"Wij willen het pensioenfonds zijn waar deelnemers en werkgevers bij willen horen. Dat bereiken we door hen centraal te stellen in onze dienstverlening, door ons in te zetten voor een goed, persoonlijk pensioen in de toekomst en door pensioen als arbeidsvoorwaarde aantrekkelijk te houden."



¹ Meer over ABP Pensioenfonds, waaronder het meest recente jaarverslag, is te vinden op de website ABP: www.abp.nl

De kernwaarden die ABP helpen om de missie te bereiken zijn:

- we zijn **betrokken** bij iedere deelnemer.
- we zijn de pensioendeskundigen voor deelnemer, werkgever en samenleving.
- we werken aan een **duurzaam** pensioen in een duurzame wereld.

Het bestuur van ABP

ABP werkt vanaf 1 januari 2022 in een omgekeerd gemengd bestuursmodel. In dit model vormen het uitvoerend bestuur, het niet-uitvoerend bestuur en de onafhankelijk voorzitter samen het algemeen bestuur van het fonds.

Het algemeen bestuur (AB) stelt de strategie en het beleid van ABP vast, zorgt voor een evenwichtige belangenafweging, is aanspreekpunt voor het verantwoordingsorgaan voor strategie en beleid, en legt verantwoording af aan het verantwoordingsorgaan en onderhoudt de relatie. Tenslotte vindt de opdrachtaanvaarding plaats door het algemeen bestuur.

Het uitvoerend bestuur (UB) voert de strategie en beleid uit zoals vastgesteld door het algemeen bestuur, heeft de dagelijkse leiding en legt verantwoording af aan het niet-uitvoerend bestuur. Het uitvoerend bestuur bestaat uit drie uitvoerend bestuurders, waarvan één de voorzitter is. Het uitvoerend bestuur onderhoudt de relatie met APG.

Het niet-uitvoerend bestuur (NUB) is voorgedragen door werkgeversorganisaties, vakcentrales en de pensioengerechtigden-geleding uit het verantwoordingsorgaan. Het niet-uitvoerend bestuur houdt toezicht op de algemene zaken van het pensioenfonds, de uitvoering van strategie en beleid door het uitvoerend bestuur, adequate risicobeheersing en evenwichtige belangenafweging en heeft een toezichthoudende rol. Het niet-uitvoerend bestuur wordt bij het uitvoeren van de functie van het intern toezicht ondersteund door een auditcommissie.

Het algemeen bestuur heeft een onafhankelijk voorzitter die verantwoordelijk is voor het functioneren van het algemeen bestuur, de samenwerking tussen uitvoerend en niet-uitvoerend bestuur.

Het verantwoordingsorgaan (VO) adviseert het algemeen bestuur vooraf over beleid en beoordeelt jaarlijks achteraf of het bestuur goed gehandeld heeft. De 48 leden van het verantwoordingsorgaan vertegenwoordigen de werknemers, werkgevers en gepensioneerden van ABP.

De pensioenregeling, uitvoering en uitbesteding

De Pensioenkamer van de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid is verantwoordelijk voor de aard en de inhoud van de pensioenvoorziening van het overheidspersoneel. In de Pensioenkamer zijn werkgevers en werknemers uit overheid en onderwijs vertegenwoordigd. De Pensioenkamer stelt de pensioenovereenkomst vast. ABP is nadrukkelijk betrokken in dat proces: we toetsen de pensioenovereenkomst vooraf op uitvoerbaarheid, communiceerbaarheid en kosten.

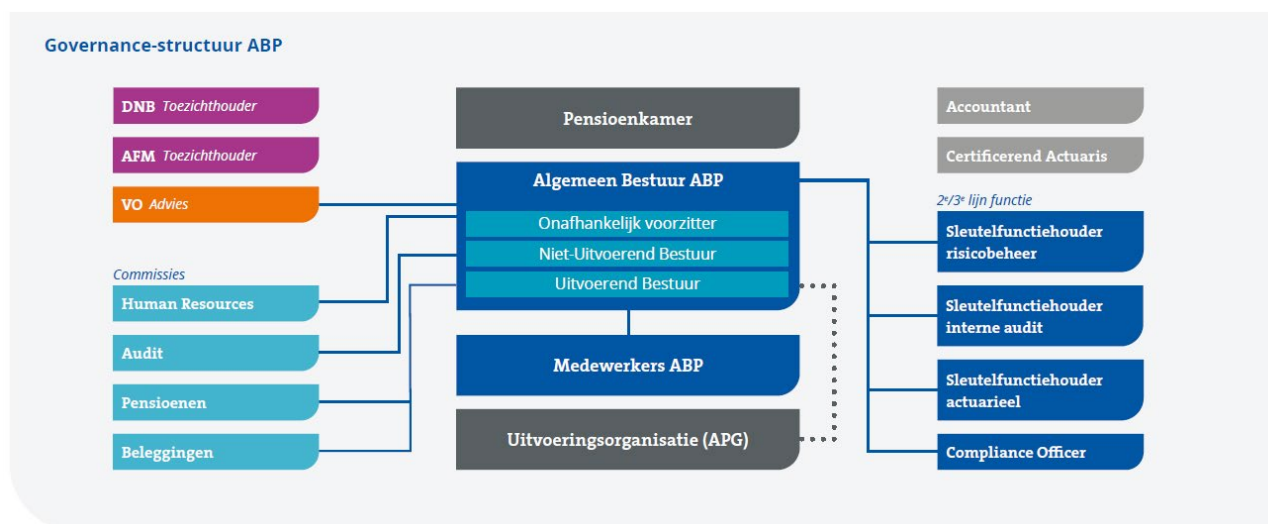
ABP heeft de uitvoering van de pensioenadministratie en het vermogensbeheer uitbesteed. In deze relatie gedragen we ons naar de uitvoeringsorganisatie als kritische klant en opdrachtgever. Waarbij het fonds de strategische lijnen uitzet en de mandaten bepaalt. Enige afstand tot de uitvoeringsorganisatie en

een gecontroleerd vertrouwen zijn noodzakelijk om de uitvoeringsorganisatie in staat te stellen een professionele organisatie in stand te houden en verantwoordelijkheid te laten nemen voor de tenuitvoerlegging van de aan haar uitbestede taken. De verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de mandaten en het beheersen van de operationele risico's is bij de uitvoeringsorganisatie belegd.

Bij de uitvoering van haar taken streeft ABP de volgende kernwaarden na:

- We zijn betrokken bij iedere deelnemer.
- We zijn deskundig.
- We werken duurzaam.

Governance



Het niet-uitvoerend bestuur

Het niet-uitvoerend bestuur heeft twee rollen:

- als *lid van het AB* is het niet-uitvoerend bestuur mede verantwoordelijk, samen met het UB, voor de vaststelling van de strategie en beleid van ABP. De voorbereiding hiervan vindt binnen twee commissies plaats, te weten de commissie pensioenen en de commissie beleggingen. Het voorzitterschap van deze commissies berust bij een niet-uitvoerend bestuurder. Tevens is een uitvoerend bestuurder lid van deze commissies.
- vanuit de *toezichtrol* is het niet-uitvoerend bestuur verantwoordelijk voor het interne toezicht op het bestuur. Het toezicht ziet toe op het beleid van het AB, de uitvoering van het beleid door het UB, adequaat risicomanagement en evenwichtige belangenafweging. Het niet-uitvoerend bestuur maakt jaarlijks een toezichtsplanning en rapporteert over het uitgevoerde interne toezicht, dit wordt in het jaarverslag opgenomen. Het niet-uitvoerend bestuur legt verantwoording af aan het verantwoordingsorgaan over de werkzaamheden die zij heeft verricht als het gaat om het interne toezicht. Gaat in dialoog met het verantwoordingsorgaan als het gaat om het interne toezicht. Het niet-uitvoerend bestuur wordt in deze toezichtrol ondersteund door de auditcommissie.

Waar moet het niet-uitvoerend bestuur aan voldoen?

Om hun rol goed te kunnen vervullen heeft het niet-uitvoerend bestuur een nauwe binding met de omgeving. Het niet-uitvoerend bestuur zet de belangen van de deelnemers en werkgevers centraal in een veranderende pensioenwerkelijkheid. Staat in verbinding met sociale partners in het algemeen en de “eigen” organisatie in het bijzonder. Heeft affiniteit met de voor ABP relevante sectoren. Is sensitief voor de opdracht die voor sociale partners wordt uitgevoerd. Voert regelmatig overleg over trends en ontwikkelingen binnen de ABP-sectoren en over de opdracht aan ABP. Er is regelmatig contact met deelnemers en werkgevers om zicht te houden op de kwaliteit van de dienstverlening en te horen wat deelnemers en werkgevers nodig hebben en wenselijk vinden. Werkt graag voor een sociaal maatschappelijke en financiële instelling en onderkennen ook deze totale (professionele) verantwoordelijkheid. Verbinding met maatschappelijke en politieke instellingen is nodig om bredere maatschappelijke ontwikkelingen in het bestuur binnen in te brengen. Bij signalen van mogelijke urgentie en incidenten meldt het niet-uitvoerend bestuur dit via korte lijnen bij het uitvoerend bestuur.

Het niet-uitvoerend bestuur is beschouwend, ondersteunend, spiegelen vanuit kennis, kunde en ervaring. Geeft invulling aan de rol van toezichthouder. Heeft zelfreflecterend vermogen en is zelfbewust om eigen handelen vanuit zijn verschillende rollen te scheiden en hier kritisch op te zijn. Is in staat om goed samen te werken binnen het AB met UB'ers. Zorgt voor countervailing power richting UB'ers.

Onderhoudt contacten met de eigen voordragende organisatie. Is essentieel in de verbinding met en het draagvlak vanuit voordragende organisaties. Denkt onafhankelijk, en kan gelijktijdig standpunten van het bestuur op gezaghebbende wijze uitdragen. Weet zo draagvlak te creëren voor besluiten en standpunten van het bestuur die niet altijd de voorkeursoptie zijn vanuit de voordragende organisatie.

Voor de AB-rol:

Geeft mede inhoud en invulling aan de beleids- en strategievorming en stuurt bij waar nodig. Stelt vragen en is in staat door te vragen zodat dit toegevoegde waarde heeft voor de besluitontwikkeling. Stimuleert en motiveert de UB'ers om de strategie en het beleid te vertalen naar de uitvoering. Geeft het UB en de medewerkers van ABP de ruimte en richting om hun werk te kunnen doen, zodat een beleidsonderwerp zodanig is voorbereid dat in het AB op basis van eigen beeld- en oordeelsvorming ook daadwerkelijk een besluit wordt genomen. Op onderwerpen waar geen commissie is kan de NUB'er (vanuit focushouderschap) sparringpartner zijn voor de UB'er in de beleidsvoorbereiding van de besluiten die in het AB worden genomen.

Voor de toezichtsrol:

Het niet-uitvoerend bestuur moet vanuit de toezichthoudende rol voldoende afstand kunnen houden om te voorkomen dat er te veel op de stoel van de UB'er of uitvoerder wordt gezeten. Heeft voldoende kennis en overzicht (helicopterview) om te beoordelen hoe de UB'er zijn/haar rol vervult en of het pensioenfonds als geheel in control is. Vanuit de toezichthoudende rol is men in staat om kritisch door te vragen. Het niet-uitvoerend bestuur heeft voldoende autoriteit om natuurlijk respect af te dwingen en laat zich niet overvleugelen. Het niet-uitvoerend bestuur is een stevige gesprekspartner voor zowel de UB'er als de RvB/RvC van APG en doet dit vanuit verbinding en vertrouwen. Het niet-uitvoerend bestuur zorgt voor een open cultuur, waarin men elkaar aanspreekt en zaken die niet goed gaan proactief worden gedeeld en opgepakt.

Algemene geschiktheidsvereisten leden van het niet-uitvoerend bestuur

De leden van het niet-uitvoerend bestuur zijn bij aanvaarding van de bestuursfunctie geschikt als volwaardig bestuurder van een pensioenfonds. In het geschiktheidsbeleid van ABP is beschreven welke eisen ABP daartoe stelt aan deskundigheid en competenties van de niet-uitvoerend bestuurders.

De leden van het niet-uitvoerend bestuur hebben minimaal het niveau B op vijf van de volgende acht (wettelijke deskundigheidsgebieden: Indien een niet-uitvoerend bestuurder niet op tenminste vijf gebieden over niveau B beschikt en door ontwikkeling (d.m.v. scholing) op korte termijn daar wel aan kan voldoen, dan volstaat bij aanvang dat de niet-uitvoerend bestuurder op tenminste twee van de acht gebieden over niveau B beschikt. In dat geval wordt een concreet opleidingsplan opgesteld.

- Het besturen van een organisatie.
- Relevante wet- en regelgeving.
- Pensioenregelingen en pensioensoorten.
- Financieel-technische en actuariële aspecten.
- Administratieve organisatie en interne controle.
- Dienstverlening & communicatie.
- Uitbesteding.
- Risicomanagement.

Verder dienen alle niet-uitvoerend bestuurders te beschikken over de volgende competenties als bestuurder en toezichthouder:

- Een academisch werk- en denkniveau.
- Strategisch denken zijn en beschikken over zelf-reflecterend vermogen.
- Affiniteit met voor ABP relevante sectoren.
- In staat goed samen te werken binnen het algemeen bestuur.
- Zorgt voor countervailing power richting uitvoerend bestuur.
- Stralen vertrouwen uit- en in staat te delegeren.
- In staat om op verschillende niveaus verbindend te communiceren.
- Ideeën die waarde toevoegen op sociaal maatschappelijk gebied voor ABP.
- Denkt onafhankelijk en bewaakt de voortgang.
- Veranderingsgericht zijn.
- Weet draagvlak te creëren voor besluiten en standpunten van het algemeen bestuur.
- Draagt standpunten bestuur op gezag wekkende wijze uit.
- Heeft sensitiviteit voor de opdracht die voor sociale partners wordt uitgevoerd.
- Werkt graag voor een sociaal maatschappelijke en financiële instelling.
- Is zelfbewust op eigen handelen vanuit verschillende rollen en kan hier ook kritisch op zijn.

In de commissie Beleggingen zijn de volgende kennisgebieden relevant. De niet-uitvoerend bestuurders in de commissie Beleggingen tezamen:

- Hebben kennis en ervaring op het gebied van beleggen en vermogensbeheer, inclusief beleggingsorganisaties en (uitbesteding van) beleggingsprocessen.
- Weten de ontwikkelingen in de financiële markt te vertalen in beleid.
- Hebben ervaring met het thema verantwoord en duurzaam beleggen en de communicatie hierover richting deelnemers. Ook heeft men oog voor de maatschappelijke omgeving waarin het beleggingsbeleid wordt vormgegeven.
- Beschikken over kennis en ervaring op het gebied van balansmanagementvraagstukken.
- Kunnen denken in nominale en reële kaders en het daaraan verbonden (dekkingsgraad)risico.
- Kunnen een onafhankelijke en deskundige positie innemen ten aanzien van de adviezen van de vermogensbeheerders en adviseur(s) van het fonds.
- Zijn in staat om de rapportages op het gebied van vermogensbeheer en balans- en risicomanagement te beoordelen.

Daarnaast beschikt de kandidaat over ervaring met beleidsontwikkeling op het gebied van balansmanagementvraagstukken, zoals ALM. De voordragende organisatie wordt tevens verzocht rekening te houden met het streven van het bestuur naar meer diversiteit in de bestuursamenstelling. Het bestuur geeft, gezien de huidige samenstelling, de voorkeur aan een kandidaat die ruim jonger is dan 40 jaar.

Het ABP-bestuur brengt periodiek de aanwezige competenties binnen het bestuur in beeld. Het nieuwe bestuurslid zal een ontwikkel assessment doorlopen om de aanwezige competenties in kaart te brengen.

Tijdsbesteding en vergoeding

Er wordt steeds meer verwacht van het bestuur van een pensioenfonds. Van groot belang is dat het bestuurslid van ABP over voldoende tijd beschikt om de functie uit te kunnen voeren. Zowel vanuit bestuurlijk perspectief als vanuit opleidingsperspectief. De tijdsbesteding is 1,75 dag per week voor de niet-uitvoerend bestuurder.

De niet-uitvoerend bestuurder ontvangt een vergoeding op basis van 95% van de WNT-norm. Deze vergoeding wordt jaarlijks geïndexeerd conform de WNT-norm. Op basis van een tijdsbesteding van 1,75 dagen per week betekent dit een jaarlijkse vergoeding van € 77.400 (prijspeil 2024).

Screening en Toetsing door De Nederlandsche Bank

Een pre-employment screening is onderdeel van het benoemingsproces. Het bestuur meldt de voorgenomen benoeming van het bestuurslid aan DNB. DNB beoordeelt het bestuurslid onder meer aan de hand van dit profiel en in de context van de samenstelling van het gehele bestuur.

Nadere informatie

Meer over ABP Pensioenfonds, waaronder het meest recente jaarverslag, is te vinden op de website ABP: www.abp.nl