

# Samenvattend verslag vergadering Verantwoordingsorgaan (VO)

14 april 2023

Op vrijdag 14 april heeft het VO achtereenvolgens overleg gehad met het Algemeen Bestuur (AB) en met de Niet-Uitvoerend bestuurders (NUB) vanuit hun rol als toezichhouders van het pensioenfonds. In dit verslag geven we een samenvatting van de onderwerpen die besproken zijn.

## Overleg met het Algemeen Bestuur

### 1. Strategische focusthema's

Gerichte voorbereiding transitie nieuwe stelsel

#### *Globaal plan van aanpak*

De heer Mos licht het plan van aanpak toe aan de hand van een presentatie met een routekaart. Het plan van aanpak voor de Wet toekomst pensioen (Wtp) is op 10 mei 2022 besproken in het AB. Het plan bevat een tijdspad richting de beoogde transitiedatum van 1 januari 2026. Sinds medio januari 2023 werkt RPF met een projectteam. De onderliggende detailplanning wordt nog opgesteld.

De implementatiedatum van de transitie is uitgesteld naar 1 januari 2026. Hier zijn meerdere redenen voor zoals de onduidelijkheid rondom de definitieve wetgeving. Daarnaast heeft het AB gesproken met andere pensioenfondsen en hun ervaringen leren dat voor de transitie meer tijd nodig is dan verwacht. Het uitstel tot 1 januari 2026 is met sociale partners afgestemd.

Een delegatie van het VO heeft op 13 april 2023 een kennissessie over de Wtp gehad. Het VO complimenteert het projectteam met de opzet en de voortgang van het project. Het VO heeft geen verdere vragen.

#### *Samenwerking met sociale partners*

De heer Mos licht toe dat de samenwerkingsstructuur met sociale partners is opgezet en afgestemd met de werkgever en vakorganisaties. Voor een tijdige implementatie is een goede samenwerking met de sociale partners belangrijk, zodat in het transitieplan van de sociale partners rekening wordt gehouden met de uitlegbaarheid en de evenwichtigheid van de nieuwe regeling. De werkgever en vakorganisaties kunnen zich vinden in de structuur en de detaillering van de routekaart.

Op 5 juni 2023 wordt een verbindingssessie georganiseerd, waarbij het bestuur verschillende stakeholders heeft uitgenodigd om in kaart te brengen wat er leeft onder deze partijen op het gebied van Wtp. Hierbij moet worden gedacht aan de werkgever, de vakorganisaties, het VO, de OR en de VG-Rabobank. RPF is inmiddels gestart met het opstellen van een beoordelingskader en uitgangspunten, deze worden middels het BOB-model in september 2023 vastgesteld. De vakbonden en werkgever gaan hun doelstellingen vastleggen, waarna een transitieplan wordt opgesteld. Daarna volgt de fase van opdrachtaanvaarding en wordt het implementatieplan opgesteld. Inmiddels is ook een werkgroep communicatie gestart, dat zich ook gaat richten op het risicopreferentieonderzoek. Inmiddels is een werkgroep voorbereiding cao / transitieplan gestart, hierin zitten mevrouw Schellekens en de heer Mos. Vanuit het fonds is de adviserende actuaris adviseur in deze werkgroep. De rol van UB in deze werkgroep is te letten op uitvoerbaarheid en uitlegbaarheid. Na afronding van de cao-onderhandelingen richt de werkgroep zich op implementatie van de Wtp.

Het VO vraagt op welk moment de VG-Rabobank, dat gebruik gaat maken van het hoorrecht, wordt meegenomen in de ontwikkelingen. Aangegeven wordt dat de VG-Rabobank wordt uitgenodigd voor de verbindingssessie op 5 juni en dat vervolgens ook wordt bepaald op welk moment het fonds de VG-Rabobank van informatie voorziet.

Vanuit het VO wordt aandacht gevraagd voor communicatiemomenten in het proces. De heer Mos geeft aan dat de werkgroep communicatie werkt aan een communicatieplan. Ook met de VG-Rabobank wordt op de daartoe geëigende momenten gecommuniceerd over de ontwikkelingen.

#### *Transitie-FTK / Indexatie*

De heer Mos licht toe dat fondsen een Algemene Maatregel van Bestuur (AMvB) kunnen gebruiken om extra te kunnen indexeren bovenop de indexatie die mogelijk is binnen de huidige wet- en regelgeving en het indexatiebeleid. De sociale partners moeten hiervoor een intentie tot invaren afgeven. Dit geldt ook voor de mogelijkheid gebruik te maken van het tFTK. De heer Mos merkt op dat het tFTK voor RPF alleen van belang is vanwege de mogelijkheid extra te indexeren.

In juni neemt het AB een besluit over het transitie-FTK (tFTK) en de indexatie.

#### *Strategie 2030*

Mevrouw Schellekens licht dit onderwerp nader toe aan de hand van de routekaart. Het strategietraject is een van de drie focusthema's voor 2023. De ambitie is om in 2023 een besluit te nemen over de strategische richting waarbij het belang van de deelnemer centraal staat. Eind 2022 is de strategische verkenning gestart; momenteel zit het bestuur in de fase van de analyse van de verzamelde input. De strategie wordt mede vormgegeven aan de hand van gesprekken met diverse partijen, waaronder het VO.

Het VO heeft de vraag gesteld welke gesprekken het bestuur heeft met de werkgever. Mevrouw Schellekens geeft aan dat de werkgever op meerdere manieren bij het strategietraject wordt betrokken. Daarnaast wijst zij erop dat de werkgever positief is over de constructieve wijze waarop het in 2022 bij het traject richting de pensioenregeling voor 2023 is betrokken.

#### *Toekomstbestendig beleggingsbeleid*

De heer Jonk presenteert de routekaart vermogensbeheer, die inzicht biedt in de globale planning van de belangrijkste punten van 2023 in het domein vermogensbeheer.

- Het MVB-beleid wordt herijkt.
- De beleggingsovertuigingen worden geëvalueerd en aangescherpt, ook met het oog op het nieuwe stelsel.
- De werking van het balansrisicoraamwerk wordt geëvalueerd.

Bij alle beleidskeuzes in 2023 worden de Wtp-scenario's meegewogen. Daarbij wordt er steeds voor gewaakt dat geen onnodige illiquiditeit en complexiteit wordt toegevoegd.

#### *2. Bestuur en organisatie*

Mevrouw Schellekens meldt dat het bestuursbureau twee nieuwe leden kent. Per 1 mei 2023 treedt Jan Wentink in functie als integraal risicomanager. Per 1 april 2023 is Eric Budde begonnen in de flexibele, externe, schil als communicatie-adviseur.

Mevrouw Schellekens licht de verdere personele ontwikkelingen toe. De omvang van het bestuursbureau is toegenomen ten opzichte van 2021 (van 11 naar 17 mensen). Het bestuursbureau bestaat uit een vaste kern van vaste en tijdelijke (externe) medewerkers. Nieuwe rollen in de

verschillende domeinen van het bestuursbureau worden eerst tijdelijk ingevuld, om deze aandachtsgebieden toekomstbestendig vorm te geven.

### Haalbaarheidstoets 2023

Het AB heeft voor de haalbaarheidstoets van 2023 een vrijstellingsverzoek bij DNB ingediend. DNB heeft dit verzoek gehonoreerd. Het VO neemt kennis van de vrijstelling.

### Herijking uitbestedingsbeleid

De heer Mos licht toe dat de herijking van het uitbestedingsbeleid in 2022 is opgestart, onder begeleiding van externe adviseurs. Het traject is in 2023 afgerond. Het uitbestedingsbeleid is integraal aangepast en opgezet volgens de meest actuele inzichten. De input van de sleutelfunctievervuller Risicobeheer is hierin ook meegenomen.

De vervolgstap is het toetsen van de uitbestedingsovereenkomsten en de SLA's aan het nieuwe uitbestedingsbeleid. Vervolgens wordt de monitoring ook ingesteld op de nieuwe eisen.

Ook het IT-beleid wordt aangepast en daarin wordt de Digital Operational Resilience Act (DORA) meegenomen. Deze Europese richtlijn treedt eind 2024 in werking.

### Update PR2023

De vergaderstukken bevatten een presentatie over de PR2023 en de stand van zaken.

- De uitvoeringsovereenkomst is getekend.
- De tripartite-overeenkomst is inmiddels door alle sociale partners ondertekend.
- De brede evaluatie van de PR2023 is uitgevoerd en besproken in het AB. De lessen uit deze evaluatie worden meegenomen in het Wtp-traject.
- Er zijn afspraken gemaakt voor deelnemers die op 31 december 2022 in hun eerste of tweede ziektejaar zaten.
- De implementatie is zonder incidenten gerealiseerd.
- Er zijn afspraken gemaakt met de werkgever over de implementatiekosten voor de PR2023.

## 3. Rapportages

### Integrale kwartaalrapportage Q4 2022

Mevrouw Schellekens licht de integrale kwartaalrapportage Q3 2022 toe.

In de rapportage in de vergaderstukken wordt een aantal aandachtpunten genoemd, deze zijn voldoende toegelicht in de voorbereidende VO-commissies. Er is ter informatie een document over risicomanagement toegevoegd, omdat dit extra aandacht vroeg.

Vanuit het VO wordt opgemerkt dat in de kwartaalrapportage beleggingen de resultaten als positief worden gescoord, ondanks het negatieve rendement van 28% over 2022. De heer Jonk licht toe dat de score op basis positieve relatieve rendementen is gescoord. De portefeuille heeft als belangrijkste doelstellingen dat de portefeuille bijdraagt aan de solvabiliteit, een hoog nettorendement realiseert en beter presteert dan de benchmark. Van deze drie doelstellingen is die van een hoog nettorendement niet bereikt; de andere twee zijn wel gerealiseerd. Achteraf gezien had de score daarom inderdaad niet groen mogen zijn. De vraag is overigens of deze score ooit groen kan zijn, omdat de doelstellingen in feite niet met elkaar matchen. De ambitie is dat het pensioen gelijke tred houdt met de inflatie. De matchingportefeuille beschermt de dekkingsgraad en de returnportefeuille heeft als doel rendement te genereren voor toekomstbestendige uitkeringen. Als de rente stijgt, is

de dekkingsgraad beschermd, maar dat kost rendement en als de beurs daalt, wordt de portefeuille minder waard. Deze effecten blijven ook in het nieuwe pensioenstelsel bestaan en verschillen per leeftijdscohort van elkaar. Bij een volgende bespreking met het VO zal hier dieper op in worden gegaan.

Er zijn geen verdere vragen of opmerkingen over de integrale kwartaalrapportage van Q4 2022.

#### Compliancerapportage Q4 2022

Mevrouw Van der Wal (complianceofficer) licht de compliancerapportage Q4 2022 toe. Er zijn geen bijzonderheden.

#### *4. Zelfevaluatie en jaarplan*

Het VO en AB bespreken nog kort de collectieve zelfevaluatie van het VO van maart 2023. Het VO komt tijdens de eigen studiedagen terug op de actiepunten uit de zelfevaluatie.

## Overleg met de Niet-Uitvoerend bestuurders

#### *1. Stand van zaken intern toezicht 2022*

De attentiehouders voerden gesprekken over de ontwikkelingen van de toezichtthema's van 2022. De voortgangsrapportages liggen voor.

Het VO merkt op dat het intern toezicht in 2022 goed heeft gekeken naar alle zaken en kan zich vinden in de conclusies en de aanbevelingen. Vanuit het VO is de vraag hoe wordt geborgd dat de niet-gerealiseerde punten worden afgerond. De voorzitter benadrukt dat het UB en het bestuursbureau al veel werk hebben verzet in 2022. De punten die in 2022 niet zijn afgerond, worden zorgvuldig afgerond in 2023. Ook voegt de voorzitter toe dat het interne toezicht zoveel mogelijk met een meerjarenperspectief werkt, waarmee de agenda beter kan worden gevolgd.

Het VO is ook benieuwd in hoeverre de transitie naar de Wtp reguliere agendapunten overschaduwet. Hierop wordt aangegeven dat dit aan de orde is. Vanwege de Wtp komen juist alle onderwerpen (opnieuw) aan de orde. Als voorbeeld noemt de voorzitter de grondige controle van de datakwaliteit. Het NUB is er wel alert op dat alle onderwerpen de juiste aandacht en waar nodig prioriteit krijgen. Het is het VO duidelijk dat het traject naar de Wtp onzeker is en dat het probeert het interne toezicht proactief uit te voeren.

#### *2. Verslag Intern toezicht*

Het verslag intern toezicht 2022 en de verkorte versie hiervan worden nog grondig gecontroleerd op informatie die bedoeld is voor intern gebruik. Pas daarna worden de verslagen beschikbaar gesteld aan externe betrokkenen.

#### *3. Intern toezichtplan 2023*

De voorzitter geeft aan dat zoveel mogelijk met een meerjarenschema wordt gewerkt, waarbij de reguliere agendapunten en de agendapunten met betrekking tot de Wtp goed moeten worden gescheiden. Hierbij worden ook de strategische focusthema's in acht genomen. Zo wordt zoveel mogelijk continuïteit in het interne toezicht gebouwd. Het is mogelijk dat in de onderlinge werkverdeling aanpassingen moeten worden gedaan, wegens eventuele wijzigingen in de bezetting van het algemeen bestuur.

#### *4. Bestuurlijke ontwikkelingen*

De voorzitter geeft aan dat het bestuur heeft besloten het huidige aantal niet-uitvoerende bestuurders tot en met het eerste implementatiejaar van het Wtp te handhaven. Dit borgt

voldoende expertises in de komende jaren. Na 2026, als er meer inzicht is in wat bestuurlijk nodig is in de nieuwe situatie, wordt de governance geëvalueerd.

De NUB en VO bespreken hoe feedback van vertrekkende bestuurders binnen het AB wordt besproken en wordt betrokken in het eigen functioneren.

Op dit moment zijn enkele vacatures in het NUB. ER zijn inmiddels functieprofielen opgesteld en afgestemd met de betreffende voordragende partijen. Het doel is dat het bestuur als geheel de juiste competenties bevat. De vacatures worden naar verwachting in week 16 van 2023 op de website gepubliceerd. Vier leden van het VO zijn betrokken bij de selectiegesprekken en VO-leden nemen plaats in de selectiecommissie. De voorgenomen benoemingen staat voor eind juni 2023 gepland.