

Samenvattend verslag vergadering Verantwoordingsorgaan (VO) 22 december 2023

Op 22 december 2023 heeft het VO achtereenvolgens overleg gehad met het Algemeen Bestuur (AB) en met de niet-uitvoerende bestuurders (NUB) vanuit hun rol als toezichhouders van het pensioenfonds. In dit verslag treft u een samenvatting van de onderwerpen die besproken zijn.

Overleg met het Algemeen Bestuur

1. Mededelingen

Aangegeven wordt dat RPF in het selectieproces voor de SFH Interne audit zit. De heer Herder blijft aan als SFH tot een opvolger is gevonden.

De benoeming van het NUB-lid namens de werkgever met het aandachtsgebied Risk Management loopt nog. Prioriteit zijn de cao-besprekingen. Het plan is om in het volgende overleg tussen UB en werkgever dit punt verder te bespreken en een planning af te stemmen.

Naar aanleiding van een artikel in de Raboband en een publieke ranglijst is een discussie ontstaan over de beleggingsresultaten van het fonds. Dit onderwerp zal met de sociale partners worden afgestemd. Met de VG-Rabobank wordt nog gesproken over de manier waarop informatie wordt verstrekt, om te voorkomen dat verkeerde informatie wordt verspreid. De aanwezigen concluderen dat het belangrijk is dat RPF de regie houdt over de communicatie van de beleggingsresultaten.

Dirk Koelewijn zal per 1 januari 2024 het bestuursbureau versterken in het team pensioenbeheer.

2. STRATEGISCHE FOCUSTHEMA'S

Gerichte voorbereiding transitie nieuwe pensioenstelsel

Stand van zaken

Het AB licht de stand van zaken van de gerichte voorbereiding voor de transitie naar het nieuwe stelsel toe middels twee presentaties: de reguliere voortgangsrapportage Wtp en een extra rapportage met zijwegen Wtp. De presentaties zijn al besproken met de VO-commissie pensioentechnische zaken. Belangrijke mijlpalen zijn bereikt zoals samenwerking met cao-partijen, georganiseerde kennissessies en het beschikbaar zijn van een startpakket op 1 oktober 2023. De voortgang per werkstroom wordt toegelicht. Ook wordt gekeken naar 2024. Hoogtepunt is ná de zomer met de voorlopige opdrachtaanvaarding, conceptimplementatieplan en conceptcommunicatieplan. Alle voorbereiding hierop is allemaal voor de zomer gepland. Ook is er contact met sociale partners rondom het opstellen van het transitieplan, waarvoor sociale partners verantwoordelijk zijn. RPF zal hier op het gebied van uitvoerbaarheid, uitlegbaarheid en evenwichtigheid aandachtspunten vanuit fondsoptiek meegeven. Zo wordt voorkomen dat ná het vaststellen van het transitieplan RPF nog aanpassingen nodig acht i.v.m. opdrachtaanvaarding.

Opgemerkt wordt dat bij de timing en planning van de contractonderhandelingen rekening moet worden gehouden met meerdere scenario's. In reactie hierop wordt uitgelegd dat RPF zich bewust is van deze complexiteit, maar de onderhandelingen zo efficiënt mogelijk probeert in te plannen. Rekening wordt dus gehouden met zowel het flexibele als het solidaire contract.

Vervolgens bespreken AB en VO het risicodashboard van het project. Dit dashboard laat de risico's zien en de beheersmaatregelen. Er zijn aanvullend daarop routekaarten met zijwegen opgesteld om mogelijke scenario's in beeld te brengen. Een strakke planning is belangrijk, maar flexibiliteit in de planning is ook noodzakelijk, gezien de afhankelijkheid van andere partijen.

Het hoorrecht moet voor 1 juli 2024 worden toegepast door cao-partijen. Een eerste gesprek hierover tussen cao-partijen en de VG-Rabobank is medio januari gepland.

Strategie 2030

Stand van zaken

Het AB licht de Strategie 2030 toe, met een presentatie. Dit strategietraject is gestart naar aanleiding van veranderingen in de markt. Daarnaast kijken werkgevers tegenwoordig anders naar het pensioendossier. En tenslotte is het voor RPF belangrijk om de eigen toegevoegde waarde voor zowel werknemers als werkgevers bij het hebben van een ondernemingspensioenfonds te bepalen. RPF heeft breder gekeken dan de veranderingen die worden gevraagd door de transitie naar Wtp.

Tijdens elke bestuursvergadering is dit onderwerp besproken en gedurende 2023 is steeds meer toegewerkt naar een besluit in december. Er is gestart met een interne en externe analyse, dit is zo objectief mogelijk gedaan, onderbouwd door data. Er zijn alternatieve opties in beeld gebracht zoals premiepensioeninstellingen en APF-en.

Vervolgens is het bestuur aan de slag gegaan met de belangrijkste uitgangspunten. Er is bewust niet gewacht op de implementatie van Wtp. Het bestuur was van mening dat het werken richting een toekomstbestendige uitvoering nu al moet starten.

Uiteindelijk heeft het bestuur haar keuze gebaseerd op drie onderliggende pijlers waarbij de deelnemer steeds centraal staat. RPF vindt het bijvoorbeeld belangrijk dat deelnemers begrijpen welke beleggingskeuzes RPF maakt in haar beleid, bijvoorbeeld passend bij thema's die ook voor de Rabobank belangrijk zijn, en dat de beleggingsportefeuille goed beheersbaar is. Een belangrijk element daarbij is 'eenvoud waar mogelijk'. Beleggingsoplossingen die meer complex zijn, zal RPF alleen kiezen als daar een duidelijke meerwaarde tegenover staat. Een andere pijler is het faciliteren van pensioen voor Rabobank zodat deze een vooruitstrevende werkgever blijft. Ten slotte is een pijler dat de uitvoering moet gebeuren tegen uitlegbare en aanvaardbare kosten in relatie tot de markt.

Tenslotte geeft het AB een korte toelichting hoe RPF dit traject verder gaat vormgeven. In de eerste maanden van 2024 wordt de aanpak verder uitgewerkt worden. De genoemde voorbeelden zijn slechts indicatief maar laten zien hoe een verdere invulling van de hierboven genoemde pijlers eruit zouden kunnen zien. In de plannings- en projectstructuur voor de komende tijd zijn vier domeinen gedefinieerd waar RPF zich op wil richten: vermogensbeheer, pensioenbeheer, klantbediening en verbinding met Rabobank.

Het VO is benieuwd of andere, vergelijkbare fondsen eenzelfde vertrekpunt hebben. De omgeving is dynamisch, ook andere fondsen veranderen en innoveren. Hoe is het vergelijk dan gemaakt? Het AB geeft aan dat veel fondsen zich in hun verandering vooral richten op Wtp. Daarnaast hebben andere fondsen echt verschillende invalshoeken en uitgangspunten. Dit kan bijvoorbeeld komen door de verschillende strategische thema's die bij werkgevers of in sectoren spelen. Ook zijn er fondsen die veel meer samenwerken met werkgevers op bepaalde gebieden. Vanuit het VO wordt opgemerkt dat het gelijktijdig uitvoeren van het Wtp-traject en het strategietraject een uitdaging kan zijn. Anderzijds kan een volgorde van ertoe leiden dat RPF te laat is om bepaalde veranderingen door te voeren. Het AB laat weten enkele jaren na de invoering van de Wtp wederom met sociale partners om tafel te gaan over het behalen van de doelstellingen.

Desgevraagd geeft het AB aan dat in de analyse om tot de implementatie te komen rekening is gehouden met beschikbare capaciteit, het parallel kunnen uitvoeren van de verschillende trajecten, maar ook het kunnen aansluiten bij strategische ontwikkelingen bij uitvoerders. In de risicoanalyse is dit een expliciet punt.

Dit onderwerp zal minimaal elke overlegvergadering terugkomen en daar waar nodig zal het VO direct worden betrokken of geïnformeerd.

Toekomstbestendig beleggingsbeleid

Stand van zaken

Het AB geeft een update over het toekomstbestendige beleggingsbeleid via een presentatie. Alle onderwerpen van het totale focusthema die waren gepland zijn afgerond. Ten opzichte van de vorige vergadering is nu ook het MVB-beleid doorontwikkeld en is het MVB-meerjarenplan vastgesteld. Dit plan geeft een beeld van die onderwerpen waarop RPF wil doorontwikkelen of beleid voor wil opstellen. De onderwerpen die nu in scope zijn: klimaatbeleid, impactstrategie, versterken van ESG-risicobeheer versterken, doorontwikkeling van ESG-rapportages en tenslotte de evaluatie van het stemmen en engagement.

Plannen zijn gemaakt voor communicatie over de beleggingsresultaten. Transparant kunnen zijn tegenover deelnemers, zonder deze te overvoeren met technische details of jargon, is belangrijk. Zo wordt nagedacht over de suggestie vanuit de VG-Rabobank om complexe onderwerpen zoals renteafdekking in eenvoudige taal uit te leggen en daar bovenop optionele, extra verdiepende informatie aan te bieden. Tenslotte laat het AB weten dat zij blij zijn met het aanbod vanuit het VO om ook mee te kijken op deze communicatie.

Het VO dankt de AB nog voor de uitleg van dit onderwerp tijdens de commissievergadering. Opgemerkt wordt dat het belangrijk is om de balans te vinden tussen informatief en geruuststellend zijn. De behoefte van deelnemers is nu eenmaal zeer divers. Het VO ziet eerlijkheid over de plus- en minpunten, het benadrukken van het lange termijnrendement en directe bereikbaarheid voor hen die geen voldoening halen uit de voorgestelde communicatie als de belangrijkste aandachtspunten. Daarnaast wordt gesuggereerd dat artikelen plaatsen op de website inclusief een reactie vanuit het fonds kan helpen in het houden van regie. Het AB zal de suggesties meenemen in het vervolg.

Tenslotte laat de AB nog weten dat RPF in gesprek is met overrendement.nl om beter begrip te krijgen over de positie van RPF op de gepubliceerde ranglijst.

Bestuursagenda 2024

Het AB geeft een overzicht van wat wordt verwacht in 2024. Onderscheid wordt gemaakt tussen reguliere strategische onderwerpen en strategische focusthema's, met verschillende frequenties van behandeling. Enkele belangrijke reguliere agendapunten zijn bijvoorbeeld indexatiebeleid en ALM.

De drie strategische focusthema's zijn: de gerichte voorbereiding transitie nieuwe stelsel, executie strategie 2030 en toekomstbestendig vermogensbeheer. Voor de uitvoering van de strategie komen domeinen als consumentenregulering, vermogensbeheer, klantenservice en langdurige relaties ter sprake.

De plannen worden verder ontwikkeld tot routekaarten en kalenders voor wanneer elk punt moet worden geagendeerd.

3. BESTUUR EN BELEID

Geschiktheidsbeleid inclusief adviesaanvraag op onderdelen

Het AB licht het geschiktheidsbeleid en de adviesaanvraag toe. Eerdere gesprekken over dit beleid zijn tijdens voorgaande vergaderingen en informele commissievergaderingen gevoerd. De update van het beleid is gebaseerd op twee factoren: een wijziging in de regels rondom geschiktheid en een actualisatie van de huidige versie van het Geschiktheidsplan, dat dateert uit 2017. Advies wordt gevraagd op twee punten: ten eerste over de geschiktheidseis van intern toezicht en ten tweede over de geschiktheidseis van het VO.

De VO-commissie Algemene Zaken & Governance bespreekt dit onderwerp verder in januari 2024 met de UB. Eventuele vragen worden dan direct aan de UB of de externe jurist gesteld.

Reglement Beleggings- en Balansbeheer Commissie (BBC)

Het AB licht het reglement en de werking van de BBC toe. In een vorige vergadering van het bestuur is besloten dat de BBC blijft bestaan. Dit heeft het bestuur bevestigd tijdens zijn bijeenkomst op 7 december 2023, waarbij ook het reglement is goedgekeurd.

Volgens het nieuwe reglement is de UB-vermogensbeheer, ook de voorzitter van de BBC. De commissie zal uit drie leden bestaan, inclusief deze voorzitter. Daarnaast is gesproken over de mogelijkheid een aspirant-bestuurslid toe te voegen aan dit orgaan om continuïteit te garanderen, het is niet verplicht.

Er zijn geen verdere vragen of opmerkingen over dit agendapunt.

Reglement Audit Commissie

Het AB bedankt het VO voor het positieve advies. Bij het advies heeft het VO de suggestie gedaan om de term 'meerderheid' in artikel 5 te wijzigen. Dit voorstel is besproken door zowel de AC als het AB, waarna is besloten deze verandering niet door te voeren. Ten eerste is meerderheidssteun wenselijk bij dergelijke kwesties, zodat beslissingen niet afhangen van slechts één persoon. Ten tweede is deze houding consistent met andere reglementen die gedurende 2023 zijn vastgesteld.

Er zijn verdere vragen of opmerkingen over dit agendapunt.

Pensioenreglement per 1-1-2024 incl. goedkeuringsaanvraag

Voor het pensioenreglement is al advies ontvangen van het VO. Dit advies was positief. Een significante verandering in dit reglement betreft de AOW-leeftijd die is aangepast. Ook is een verduidelijking in het reglement aangebracht, met betrekking tot de mogelijkheid voor het bestuur om lifecycles aan te passen voor de regeling flexioen. Naast deze inhoudelijke punten zijn nog wat technische aanpassingen doorgevoerd, maar alle zaken zijn nu op orde dankzij het positieve advies dat is ontvangen.

In de VO-commissie hebben de UB en een medewerker van het bestuursbureau verdere verdieping gegeven. Het VO laat weten toen een tweetal vragen te hebben gesteld. Een ging over de aanpassing van de lifecycles en de ander over de inkoop op kwartaalbasis. Beide aanpassingen zijn een verbijzondering waardoor het beter aansluit bij de dagelijkse praktijk.

Er zijn verdere vragen of opmerkingen over dit agendapunt.

De wijziging in het pensioenreglement is met dit positieve advies goedgekeurd en de geactualiseerde versie wordt op de website van RPF geplaatst.

Update PR2023

Het AB geeft een toelichting op de voortgangsrapportage van de pensioenregeling 2023. Het voorstel om het project af te sluiten is positief ontvangen door het AB, aangezien alle lopende zaken binnen de

werkstromen zijn belegd. Belangrijke zaken die nog gerealiseerd moesten worden in dit jaar, zoals de aanpassing van het portaal en de verlenging van ANW-hiaat, zijn inmiddels voltooid in de nazorgfase. Er lopen nog andere onderwerpen die mogelijk verdere aanpassingen vereisen; deze worden via de standaard UB-AB-route behandeld. Als deze relevant blijken te zijn voor het VO, dan zal dit ook langskomen via het reguliere proces. De operationele zaken zijn allemaal toegewezen binnen het bestuursbureau met een actiehouders. De verdere opvolging hiervan wordt gemonitord vanuit het UB.

Indexatiemomenten

De AB licht de indexatiemomenten toe. De SFH Actuarieel heeft bij het jaarwerk 2022 de overweging meegegeven om de verschillende toetsmomenten die van belang zijn bij het jaarlijkse indexatiebesluit, te beoordelen. Deze momenten hebben betrekking op de financiële positie op 31 december, een referentieperiode voor inflatie van april tot april en een indexatiemoment op 1 juli.

De SFH Actuarieel stelde voor om deze meetmomenten dichterbij elkaar te brengen. Na overleg met het bestuursbureau, UB en afstemming met de SFH Actuarieel is echter besloten niet in te stemmen met dit voorstel. De redenen hiervoor waren onder andere dat nog maar kort tijd was tot het Wtp-invaarmoment en dat eventuele wijzigingen vragen konden oproepen bij deelnemers. Het beleid is daarnaast al sinds 2015 consistent gebleven op het gebied van indexatiemomenten waarbij ook beleidsmatig is vastgelegd dat ook de financiële positie op 1 april (een later tijdstip) meeweegt.

Het AB laat weten dat RPF begin 2024 ontheffing aanvraagt bij DNB om de berekening van de ondergrens van indexeren (110%) aan te passen. Dit komt doordat nu twee dekkingsgraden (één gekoppeld aan de gesloten CDC-regeling waarop indexering van toepassing is, en één actieve DC-regeling) worden samengetrokken.

Het AB heeft besloten deze ontheffing aan te vragen om maximale indexering op basis van de toekomstbestendige indexatiemogelijkheid mogelijk te maken. Het VO geeft aan dat hoewel het verschil marginaal is, kleine verschillen in indexatie toch grote reacties kunnen oproepen bij deelnemers.

Opslagen in de premie 2024

Het AB licht de premieopslag 2024 toe. In de uitvoeringsovereenkomst is afgesproken jaarlijks opnieuw te kijken naar de risicodekkingen en kostenopslagen, die vervolgens worden afgestemd met de werkgever. Dit proces is recentelijk weer uitgevoerd. Dezelfde principes of methodiek werden toegepast als bij het vaststellen van de PR2023. Er zijn geen wijzigingen nodig in de kostenopslag.

De toeslagen voor arbeidsongeschiktheid en overlijden dalen licht door een hogere rente.

De SFH actuarieel gaat akkoord met de berekening van deze toeslagen. Bovendien zijn deze nieuwe tarieven voorgesteld aan de werkgever en alle vragen die zij hadden, zijn beantwoord. De werkgever heeft hierna aangegeven zich te kunnen vinden in de premieopslag.

Er zijn geen verdere vragen of opmerkingen over dit onderwerp.

4. RAPPORTAGES

Integrale kwartaalrapportage Q3 2023

De aanwezigen nemen kennis van de Integrale kwartaalrapportage Q3 2023. De UB lichten desgevraagd twee punten toe. Ten eerste de afdekking van het renterisico, zoals eerder besproken, is een aandachtspunt binnen vermogensbeheer. Daarnaast worden stappen die zijn genomen rondom het risicomanagement in Q3 toegelicht. In Q4 heeft het AB positief besloten het vernieuwde risicomanagementbeleid.

Het VO laat weten dat in de VO-commissie risicomanagement en compliance uitvoerig is gesproken met de integraal risicomanager. Naast het risicomanagementbeleid is daarbij de RSA Wtp besproken. Naast de risico's zijn ook de beheersmaatregelen en rapportages toelicht. Aandachtspunt voor VO zijn de effectiviteit en uitvoering van de beheersmaatregelen: *the proof of the pudding is in the eating*.

Er zijn geen verdere vragen. De VO-commissies hebben enkele onderwerpen al verdiepend besproken in de respectievelijke overleggen met bestuur.

Compliance rapportage Q3 2023

De Compliance Officer geeft aan dat zij heeft geconstateerd heeft dat RPF compliant is met externe en interne wet- en regelgeving. De aanwezigen nemen kennis van de compliance rapportage Q3 2023 en de aandachtspunten die zij heeft gedeeld. Hierover zijn geen verdere vragen of opmerkingen.

5. SLUITING INCLUSIEF RONDVRAAG

Van de rondvraag wordt geen gebruik gemaakt. De voorzitter wenst de aanwezigen fijne feestdagen toe, bedankt hen voor hun inbreng en sluit de vergadering om 14.25 uur.

Overleg met de Niet-Uitvoerend bestuurders

1. INTERN TOEZICHT

Verslag intern toezicht m.b.t. 2023

De planning van het intern toezichtverslag m.b.t. 2023 wordt besproken. Deze planning is ook voor het VO haalbaar.

Planning toezichtplan 2024

De planning van het toezichtplan voor 2024 wordt besproken. Vermeld wordt dat de strategische thema's voor 2024 gebaseerd worden op die van 2023. Bovendien worden de toezichtthema's die relevant zijn volgens DNB ook in het plan verwerkt. Deze toezichtthema's zijn per hoofdstuk verdeeld, waarbij specifieke personen zich op ieder punt zullen concentreren. De bijeenkomsten met de UB in 2024 zijn gepland.

Gerichte voorbereiding transitie nieuwe pensioenstelsel

De NUB lichten de rapportage over Q3 2023 toe en noemen twee belangrijke risico's. Ten eerste bestaat het risico dat de sociale partners niet op tijd tot een besluit kunnen komen. Een tweede risico ziet op de tijdige uitvoering door uitbestedingspartners. Daarom kijkt het bestuur ook naar mitigerende maatregelen. Over het politiek risico dat kan leiden tot verschuivingen in de planning wordt gesproken met de UB maar op dat punt bestaat nog veel onduidelijkheid.

N.a.v. een vraag van het VO bevestigen de NUB dat het bestuur ook kritisch kijkt naar de IT-systemen en dat een onafhankelijke derde partij is aangesteld, die namens RPF en andere partijen een kwaliteitscontrole uitvoert en onderzoekt hoe dit proces zich ontwikkelt.

Adequate risicobeheersing

De NUB lichten de rapportage van het interne toezichtgebied adequate risicobeheersing over Q3 2023 toe. Het is belangrijk te bepalen wie welke verantwoordelijkheden heeft in risicomanagement, een thema waarover ook tijdens een studiedag is gesproken. In de recente bestuursevaluatie was ook aandacht voor risicomanagement. Daarbij is besproken een aantal onderwerpen op het gebied van risicomanagement prioriteit te geven in 2024. Het UB en de manager integraal risicomanagement gaan hiermee aan de slag.

De heer Winterink is na nog te verlenen goedkeuring door DNB als SFH-risicobeheer geen NUB meer. De aanwezigen danken hem voor al zijn werk als NUB.

Sturings- en verantwoordingsinformatie

De NUB lichten toe dat dit toezichtthema ziet op een formele toezichtstaak die voortvloeit uit de wet. Hierdoor is de reikwijdte beperkt tot wat wettelijk vereist is. Benadrukt wordt dat dit toezichtgebied niet gaat over externe communicatie of informatievoorziening aan participanten en werkgevers. Gerefereerd wordt naar eerdere opmerkingen over de rapportagestructuur, waarover afspraken zijn gemaakt met het UB om dit in 2024 te behandelen. Vanuit het VO wordt aangegeven dat dit punt herkend wordt.

Het proces voor het jaarverslag 2023 is eerder dan voorgaande jaren gestart, waardoor dit proces naar verwachting soepeler verloopt dan in voorgaande jaren.

Toekomstbestendig beleggingsbeleid/ Beleggingen & balansbeheer

De NUB geven aan dat goede vooruitgang is geboekt op dit toezichtgebied. Aspecten zoals het ESG-beleid en het proces van rendementstoedeling en herverdelingseffecten zijn verder ontwikkeld.

Desgevraagd wordt aangegeven dat de rendementsverdeling goed onder controle is, hoewel het een complex, maar cruciaal proces betreft.

De datakwaliteit in relatie tot de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel is van belang, omdat een kwalitatief hoogstaande transitie minder noodzaak voor latere correcties of herstellingen vereist. Aangezien de keuze van cao-partners nog niet bekend is en het invaarbepsluit nog niet aan de orde is op dit moment nog weinig concreets te zeggen. Het belang van een werkend beleggingsplan, ongeacht de politieke situatie, wordt benadrukt.

De komende tijd wordt voortdurend aandacht geschonken aan proactieve communicatie over beleggingsresultaten en ESG-beleid.

. Het belang van verwachtingsmanagement wordt door het VO benadrukt met betrekking tot de communicatie over onderwerpen als rendement. De balans tussen kosten en effectiviteit van communicatie is cruciaal, maar kan lastig zijn, gezien de verschillende doelgroepen binnen een pensioenfonds. Ook is het van belang te kijken wat passend is bij het karakter van RPF.

Governance & bedrijfsvoering/ Strategie 2030

Vooruitgang is geboekt op deze toezichtgebieden, vooral met betrekking tot het strategieproject. Hoewel de Q3-rapportage nog gaande is, zijn er al aanbevelingen gedaan met betrekking tot governance. Eén van die aanbevelingen suggereert een periodieke evaluatie van de governance. Na afronding van het strategietraject wordt ook aangeraden om te beoordelen of de huidige expertise binnen het bestuur en bedrijfsbureau nog steeds voldoet in de nieuwe situatie. Voor de executie van de Strategie 2030 wordt het belang van zorgvuldige planning en personeelsselectie bij het nastreven van vastgestelde doelen benadrukt. Dit proces is vergelijkbaar met hoe zakelijke plannen worden uitgevoerd binnen bedrijven, met de kanttekening dat dit bij pensioenfondsen complexer kan zijn, gezien de kleinere omvang. Van belang is daarom goed te kijken naar fundamentele vragen zoals wat intern kan worden gehouden en wat kan worden uitbesteed. Het VO onderschrijft deze aanbevelingen.

Uitbesteding & informatietechnologie

De NUB behandelen de kwartaalrapportage van het intern toezichtgebied beheersing uitbesteding & informatietechnologie. De meeste lopende zaken verlopen goed en er zijn geen specifieke aandachtspunten. Het belang van een vlotte transitie en change naar het nieuwe pensioenstelsel wordt benadrukt. Deze transitie zou moeten profiteren van lessen die zijn geleerd uit eerdere overgangprocessen, zoals de PR 2023. Het idee is om via een kwaliteitsborgingsproces beter te meten waar RPF staat in deze verandering.

2. BESTUURLIJKE ONTWIKKELINGEN

Stand van zaken invulling vacature NUB namens werkgever

De UB wil m.b.t. de benoeming van het NUB-lid namens de werkgever met het aandachtsgebied Risk Management een planning afstemmen met de werkgever.

Voorgenomen besluit tot wijziging beloningsbeleid RPF

De externe juridische adviseur licht de wijziging van het beloningsbeleid toe. Het is een onderwerp dat in twee etappes aan bod is gekomen. Het volledige document ligt nu voor. De overwegingen zijn goed behandeld door alle betrokken partijen. Benadrukt wordt dat wordt gestreefd naar een redelijk beloningsbeleid dat past bij het karakter van het fonds. Het hele proces is met grote zorgvuldigheid behandeld om ervoor te zorgen dat alle belangen zijn meegenomen.

De externe adviseur wordt specifiek bedankt voor haar ondersteuning tijdens dit proces. Ondanks dat al advies is uitgebracht, staat ze open voor eventuele vragen die nog kunnen opkomen over dit onderwerp.

Het VO bevestigt het positieve advies op de wijziging van het Beloningsbeleid (positief advies is per mail gegeven op 18 december 2023). Het beleid is van kracht vanaf 1 juli 2023.

3. RONDVRAAG EN SLUITING

Van de rondvraag wordt geen gebruik gemaakt.