

Checklist Naleving Code Pensioenfondsen

Stand per 31 december 2018

Uitgaande van de nieuwe Code d.d. 3 oktober 2018

Datum vaststelling:
5 april 2019



Inleiding

Het Fonds ondersteunt de normen van de Code Pensioenfonds (de Code) en past de normen van de Code volledig toe. Alle normen de toepassing daarvan door het Fonds, worden toegelicht in deze Checklist Code Pensioenfonds. De checklist is gebaseerd op de vernieuwde Code Pensioenfonds die sinds 3 oktober 2018 geldt. De normen van de nieuwe Code Pensioenfonds zijn ingedeeld naar de volgende thema's:

Thema 1 Vertrouwen waarmaken	Zij die voor het pensioenfonds verantwoordelijkheid dragen maken het in hen gestelde vertrouwen waar. Dat blijkt vooral uit adequaat bestuur, verantwoord beleggingsbeleid en zorgvuldig risicomanagement
Thema 2 Verantwoordelijkheid nemen	Het bestuur neemt zijn verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de pensioenregeling
Thema 3 Integer handelen	Het bestuur bevordert een cultuur van integriteit en compliance
Thema 4 Kwaliteit nastreven	Het fonds stelt hoge kwaliteitseisen, voert daar beleid op en is een 'lerende organisatie'
Thema 5 Zorgvuldig benoemen	Het fonds handelt zorgvuldig bij (her)benoeming en ontslag, en zorgt voor geschiktheid, complementariteit en diversiteit in de samenstelling van de organen van het fonds
Thema 6 Gepast belonen	Het fonds voert een verantwoord en beheerst beloningsbeleid, gericht op kwaliteit, continuïteit en consistentie
Thema 7 Toezicht houden en inspraak waarborgen	Het fonds waarborgt intern toezicht op de kwaliteit en integriteit van de bedrijfsvoering.
Thema 8 Transparantie bevorderen	Het fonds streeft openheid na, communiceert over missie, strategie en risico's en legt verantwoording af over gevoerd beleid.

Voor zover het Fonds (deels) afwijkt van de normen van de Code wordt dit per norm toegelicht, conform het 'pas-toe-of-leg-uit'-beginsel. Over 2018 past het Fonds alle normen geheel toe. Een aantal normen zijn niet van toepassing omdat dit voortvloeit uit het omgekeerd gemengde bestuursmodel dat het Fonds kent en de betreffende normen slaan op gremia die in andere bestuursmodellen bestaan.

Bij het opstellen van deze Checklist Code Pensioenfonds is rekening gehouden met de Rapportage Naleving Code Pensioenfonds over 2017/2018 van de Monitoringscommissie Code Pensioenfonds die op 6 maart 2019 is gepubliceerd en de Handreiking Code Pensioenfonds van de Pensioenfederatie. De good practices die in de rapportage zijn genoemd neemt het Fonds ter harte voor zover relevant voor het Fonds.



Principe uit de Code	Naleving per 31-12-2018	Nadere toelichting en uitleg
<p>Thema 1 Vertrouwen waarmaken <i>Zij die voor het pensioenfonds verantwoordelijkheid dragen maken het in hen gestelde vertrouwen waar. Dat blijkt vooral uit adequaat bestuur, verantwoord beleggingsbeleid en zorgvuldig risicomanagement.</i></p> <p>1. Het bestuur voert de regeling naar beste vermogen uit, in een evenwichtige afweging van belangen, en heeft hiervoor de eindverantwoordelijkheid.</p> <p>2. Het bestuur is verantwoordelijk en zorgt voor de uitvoering van de pensioenregeling. Het heeft een visie op die uitvoering, stelt eisen waaraan deze moet voldoen en bepaalt welk kostenniveau aanvaardbaar is.</p>	<p>Ja, toegepast</p> <p>Ja, toegepast</p>	<p>De uitvoering van de pensioenregeling als 'goed huisvader' door het Algemeen Bestuur¹ is geborgd in de statuten van het Fonds en andere Fondsdocumenten zoals het bestuursprotocol, de ABTN, uitbestedingsbeleid, beleggingsbeleid en communicatiebeleidsplan. In de praktijk komt dit tot (onder meer) uiting in een zorgvuldige afweging van de verschillende belangen die tussen de groepen in de populatie spelen. Een goed voorbeeld hiervan zijn de besluiten inzake toeslagverlening zoals het Bestuur die genomen heeft.</p> <p>De afspraken die het Algemeen Bestuur heeft gemaakt zijn vastgelegd in de uitvoeringsovereenkomst en in artikel 8 van de statuten.</p>

¹ Daar waar gesproken wordt over Algemeen Bestuur worden ook de Niet Uitvoerende Bestuurders (NUB) en de Uitvoerende Bestuurders (UB) bedoeld.



Principe uit de Code	Naleving per 31-12-2018	Nadere toelichting en uitleg
<p>3. Het bestuur stelt een missie, visie en strategie op. Ook zorgt het voor een heldere en gedocumenteerde beleids- en verantwoordingscyclus. Daarnaast toetst het bestuur periodiek de effectiviteit van zijn beleid en stuurt zo nodig bij.</p>	Ja, toegepast	<p>De missie, visie en strategie zijn expliciet vastgelegd in de ABTN en tevens wordt hieraan specifieke aandacht besteed in het jaarverslag. Daarnaast is dit ook (deels) vastgelegd in het balansbeheerplan en communicatiebeleidsplan. Toetsing van de effectiviteit van het beleid geschiedt periodiek via rapportages zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> • financiële kostenrapportage; • periodieke dekkingsgraadrapportages en de rapportages inzake pensioenadministratie, etc.
<p>4. Bij alle besluiten legt het bestuur duidelijk vast op grond van welke overwegingen het besluit is genomen.</p>	Ja, toegepast	<p>Voorafgaand aan het nemen van een besluit baseert het Algemeen Bestuur zich op het onderliggende voorstel. De daarin uiteengezette belangenafweging wordt door het Algemeen Bestuur vastgelegd bij de besluitvorming in zijn notulen en berichtgeving aan geadresseerden en ook indien daarvan geheel of gedeeltelijk wordt afgeweken.</p>



Principe uit de Code	Naleving per 31-12-2018	Nadere toelichting en uitleg
<p>5. Het bestuur legt verantwoording af over het beleid dat het voert, de gerealiseerde uitkomsten van dit beleid en de beleidskeuzes die het eventueel voor de toekomst maakt. Het bestuur weegt daarbij de verschillende belangen af van de groepen die bij het pensioenfonds betrokken zijn. Ook geeft het bestuur inzicht in de risico's van de belanghebbenden op korte en lange termijn, gerelateerd aan het overeengekomen ambitieniveau.</p>	Ja, toegepast	<p>De verantwoording door het Algemeen Bestuur wordt uitgebreid beschreven in het jaarverslag, waarbij het Algemeen Bestuur transparant is over de uitkomsten. Naast dit uitgebreide jaarverslag publiceert het Fonds een verkorte versie van het jaarverslag op zijn website om zijn verzekerden beter te kunnen bereiken (gelaagde informatieverstrekking conform de richtlijnen vanuit Pensioen 1,2,3). Bij tussentijdse en vaak ingrijpende gebeurtenissen (zoals verzelfstandiging) betreft het Fonds zijn stakeholders om zo een evenwichtige belangenafweging te waarborgen. De stakeholders zijn voorts geraadpleegd bij de in 2016 vormgegeven Toekomstvisie 2021.</p>
<p>6. Het bestuur houdt rekening met de verplichtingen die het fonds is aangegaan en draagt daarbij zorg voor optimaal rendement binnen een aanvaardbaar risico.</p>	Ja, toegepast	<p>Dit is vastgelegd in het beleggingsbeleid, opgenomen als hoofdstuk 6 'Beleggingsbeleid' in de ABTN.</p>
<p>7. Het bestuur zorgt ervoor dat er onder belanghebbenden draagvlak bestaat voor de keuzes over verantwoord beleggen.</p>	Ja, toegepast	<p>Het beleid is afgestemd met het VO.</p>



Principe uit de Code	Naleving per 31-12-2018	Nadere toelichting en uitleg
8. Het bestuur bevordert en borgt een cultuur waarin risicobewustzijn vanzelfsprekend is. Ook zorgt het ervoor dat het integrale risicomanagement adequaat georganiseerd is.	Ja, toegepast	Het Fonds heeft een aparte risk management functie, die verantwoordelijk is voor het tweedelijns integrale risicomanagement. Daarnaast zijn de eerstelijnsfuncties verantwoordelijk voor het eerstelijns integrale risicomanagement. Risicokennis en –bewustzijn worden daarnaast bevordert door gebruikmaking van de bestaande bestuursstructuur (gelaagdheid van besluitvorming via de Uitvoerende Bestuurders, Algemeen Bestuur, Niet Uitvoerende Bestuurders en de Auditcommissie). Verder organiseert het Fonds jaarlijks awarenesssessies ten aanzien van risicobewustzijn.



Principe uit de Code	Naleving per 31-12-2018	Nadere toelichting en uitleg
<p>9. Het bestuur zorgt voor een noodprocedure om in spoedeisende situaties te kunnen handelen.</p>	Ja, toegepast	<p>Het Fonds beschikt over een noodprocedure. Deze noodprocedure is vastgelegd in het calamiteitenplan (m.n. financieel georiënteerd). Meer algemeen geldt daarnaast de Incidentenregeling (operationeel/juridisch) en t.a.v. communicatie bestaat het mediabeleid. Ook zijn in de genoemde documenten taakverdelingen en mandaten opgenomen.</p>
<p>Thema 2 Verantwoordelijkheid nemen <i>Het bestuur neemt zijn verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de pensioenregeling.</i></p> <p>10. Het bestuur zorgt voor een heldere en expliciete taak- en rolverdeling tussen bestuur en uitvoering. Hierbij horen passende sturings- en controlemechanismen.</p>	Ja, toegepast	<p>De taak- en rolverdeling is vastgelegd in de ABTN, de Statuten en het Bestuursprotocol. Ten aanzien van sturings- en controlemechanismen maakt het Fonds gebruik van service level agreements (SLA's) en beheersingsrapportages.</p>



Principe uit de Code	Naleving per 31-12-2018	Nadere toelichting en uitleg
<p>11. Bij uitbesteding van taken neemt het bestuur in de overeenkomst met de dienstverlener adequate maatregelen op voor als de dienstverlener of een door hem ingeschakelde derde onvoldoende presteert, de overeenkomst niet naleeft, schade veroorzaakt door handelen of nalaten.</p>	Ja, toegepast	Risicoafdekking en de te nemen adequate maatregelen zijn een essentieel onderdeel van contractonderhandelingen en worden dan ook contractueel vastgelegd en monitoring vindt periodiek en systematisch plaats op basis van eigen onderzoek en aangeleverde informatie door de dienstverleners.
<p>12. Het bestuur zorgt dat het zicht heeft op de keten van uitbesteding.</p>	Ja, toegepast	Het Fonds heeft een uitbestedingsbeleid dat zorgvuldig wordt nageleefd. Daarnaast vinden periodiek monitoring, rapportering en site visits plaats. Het Fonds doet op doorlopende basis onderzoek naar de naleving van het uitbestedingsbeleid door de uitbestedingspartners.



Principe uit de Code	Naleving per 31-12-2018	Nadere toelichting en uitleg
<p>13. Het bestuur zorgt ervoor dat het beloningsbeleid van partijen aan wie taken worden uitbesteed, niet aanmoedigt om meer risico's te nemen dan voor het fonds aanvaardbaar is. Om dit te bereiken maakt het bestuur dit onderdeel van de contractafspraken bij het sluiten of verlengen van de uitbestedingsovereenkomst of -indien van toepassing - via zijn aandeelhouderspositie.</p>	Ja, toegepast	<p>Conform het uitbestedingsbeleid eist het Fonds van zijn partners dat zij beschikken over een adequaat en beheerst beloningsbeleid dat geen prikkels bevat die handelen aanmoedigen dat ingaat tegen het Fondsbelang dan wel leidt tot onnodige risico's voor het Fonds. Voor het beoordelen van het beloningsbeleid hanteert het fonds de door AFM en DNB opgestelde principes voor beheerst beloningsbeleid. De partners dienen het Fonds daarnaast op de hoogte te brengen van materiële wijzigingen in het beloningsbeleid. Dit alles is vastgelegd in de contractafspraken van het Fonds met de uitbestedingspartners.</p>



Principe uit de Code	Naleving per 31-12-2018	Nadere toelichting en uitleg
<p>14. Het bestuur evalueert jaarlijks de kwaliteit van de uitvoering en de gemaakte kosten kritisch en spreekt een dienstverlener aan als deze de afspraken niet of onvoldoende nakomt.</p>	Ja, toegepast	<p>Ten aanzien van de diverse uitbestedingsrelaties van het Fonds gebeurt evaluatie periodiek op basis van kwartaalrapportages, vindt er een jaarlijkse evaluatie plaats. Naast evaluatie en monitoring vinden ook, indien noodzakelijk geacht, site visits plaats.</p> <p>In geval een afwijking in de kwaliteit van de dienstverlening bij de uitbestedingsrelatie wordt geconstateerd door (het Bestuursbureau van) het Fonds, dan meldt het Fonds dit in eerste instantie bij de uitbestedingsrelatie, om de betreffende partij in de gelegenheid te stellen die te corrigeren. Is sprake van een patroon dan wordt het Algemeen Bestuur ingeschakeld, om de dienstverlening te evalueren of andere maatregelen te treffen.</p>



Principe uit de Code	Naleving per 31-12-2018	Nadere toelichting en uitleg
<p>Thema 3 Integer handelen Het bestuur bevordert een cultuur van integriteit en compliance.</p> <p>15. Het bestuur legt de gewenste cultuur vast en stelt een interne gedragscode op (<i>nieuwe norm</i>).</p> <p>16. De leden van het bestuur, het VO of het BO, het intern toezicht en andere medebeleidsbepalers ondertekenen de interne gedragscode van het fonds en een jaarlijkse nalevingsverklaring, en zij gedragen zich daarnaar.</p>	<p>Ja, toegepast</p> <p>Ja, toegepast</p>	<p>De gewenste cultuur is reeds vastgelegd in de huidige gedragscode van het Fonds. Verder organiseert het Fonds periodiek awareness sessies om bij alle gremia en geledingen van het Fonds de bewustwording rond cultuur en de normen van de gedragscode te borgen. Verder heeft het Fonds in 2017 en 2018 een intern cultuurprogramma toegepast met aandacht voor continue borging van gewenste cultuur en cultuurelementen. Bij een eerstvolgende herziening van de gedragscode zal gekeken worden of deze nader voorzien kan worden van de cultuurelementen uit het eerder genoemde interne cultuurprogramma.</p> <p>Het Fonds heeft en vraagt op voortdurende basis aandacht voor dit onderwerp. Zo heeft het Fonds als beleid dat bij infunctietreding van een aan het Fonds verbonden persoon, waaronder medebeleidsbepalers, een verklaring wordt gevraagd zich te committeren aan de gedragscode. Daarnaast wordt ook jaarlijks om een verklaring gevraagd en vinden jaarlijks awareness bijeenkomsten plaats onder leiding van de externe en interne compliance officers. In 2015 is een sanctiebeleid vastgesteld voor overtredingen van de gedragscode.</p>



Principe uit de Code	Naleving per 31-12-2018	Nadere toelichting en uitleg
17. Alle nevenfuncties worden gemeld aan de compliance officer.	Ja, toegepast	Dit is vastgelegd in de gedragscode en er wordt een register van nevenfuncties van (mede)beleidsbepalers en medewerkers van het Bestuursbureau van het Fonds bijgehouden door de compliance officer.
18. Tegenstrijdige belangen of reputatierisico's worden gemeld. De leden van het bestuur, het VO of het BO, het intern toezicht en andere medebeleidsbepalers vermijden elke vorm en elke schijn van persoonlijke bevoordeling of belangenverstrengeling. Zij laten zich op hun functioneren toetsen.	Ja, toegepast	Dit is vastgelegd in de gedragscode. Daarnaast heeft het Algemeen Bestuur (Niet Uitvoerende Bestuurders en Uitvoerende Bestuurders) een duidelijke werkafpraak gemaakt over hoe om te gaan met een mogelijk tegenstrijdig belang van een bestuurslid met 'meerdere petten'. Ditzelfde geldt voor leden van het VO.
19. Het lidmaatschap van een orgaan is niet verenigbaar met dat van een ander orgaan binnen het fonds of van de visitatiecommissie.	Ja, toegepast	Dit is geborgd via de statuten en de gedragscode.
20. Het bestuur zorgt dat onregelmatigheden kunnen worden gemeld en dat betrokkenen weten hoe en bij wie.	Ja, toegepast	Het Fonds houdt een incidenten- en issue-log bij waarin melding wordt gemaakt van onregelmatigheden bij het Fonds, andere betrokkenen bij het Fonds en bij de uitbestedingspartijen van het Fonds. In de incidentenlog wordt naast een melding ook gemonitord hoe hier vervolgens mee wordt omgegaan en een en ander wordt hersteld/ afgehandeld. Het Fonds beschikt voorts over een Incidentenregeling waarin ook duidelijke richtlijnen en procedures zijn opgenomen in welke gevallen melding aan toezichthouders moet worden gedaan.



Principe uit de Code	Naleving per 31-12-2018	Nadere toelichting en uitleg
<p>21. De organisatie kent een klokkenluidersregeling en bevordert dat ook externe dienstverleners een klokkenluidersregeling hebben. De organisatie zorgt ervoor dat men weet hoe en bij wie kan worden gemeld.</p>	<p>Ja, toegepast</p>	<p>Het Fonds kent een klokkenluidersregeling waarin het melden van onregelmatigheden geborgd is op grond waarvan klokkenluiders zonder gevaar voor hun positie kunnen rapporteren. Indien melding aan de interne of externe Compliance Officer door betrokkene toch als gevaar wordt ingeschat, kan op grond van de klokkenluidersregeling een melding gedaan worden aan de voorzitter van het Algemeen Bestuur of, als deze geen actie onderneemt of als de misstand de voorzitter van het Algemeen Bestuur betreft, bij de voorzitter van de Auditcommissie</p>
<p>22. Het bestuur kent de relevante wet- en regelgeving en interne regels, weet hoe het fonds daar invulling aan geeft en bewaakt de naleving (compliance).</p>	<p>Ja, toegepast</p>	<p>Het Algemeen Bestuur is op de hoogte van wet- en regelgeving en wordt hierin ondersteund door het Bestuursbureau dat dit nauwkeurig monitort mede op basis van externe partijen die de voor het fonds relevante wet- en regelgeving monitoren en daarover rapporteren inclusief de impact op het Fonds.</p>



Principe uit de Code	Naleving per 31-12-2018	Nadere toelichting en uitleg
<p>Thema 4 Kwaliteit nastreven <i>Het fonds stelt hoge kwaliteitseisen, voert daar beleid op en is een 'lerende organisatie'.</i></p> <p>23. Het bestuur is collectief verantwoordelijk voor zijn functioneren. De voorzitter is eerste aanspreekpunt; hij/zij is als eerste verantwoordelijk voor zorgvuldige besluitvorming en procedures.</p> <p>24. Het bestuur waarborgt dat de leden onafhankelijk en kritisch kunnen opereren.</p> <p>25. Ieder bestuurslid heeft stemrecht. Ieder bestuurslid heeft stemrecht.</p>	<p>Ja, toegepast</p> <p>Ja, toegepast</p> <p>Ja, toegepast</p>	<p>De collectieve verantwoordelijkheid en de evenwichtige belangenafweging zijn geborgd in de statuten en het Bestuursprotocol en is tevens een vast onderdeel van de beeldvorming, oordeelvorming en de besluitvorming door het Algemeen Bestuur.. Daarnaast hecht het Algemeen Bestuur belang aan een zorgvuldige vastlegging van de besluitvorming en de daarbij horende evenwichtige belangenafweging. De voorzitter geeft in de praktijk van het Fonds reeds uitvoering aan zijn verantwoordelijkheid voor zorgvuldige besluitvorming en procedures.</p> <p>Dit is geborgd in art. 8 lid 5 van de statuten en in het Bestuursprotocol. Daarnaast is dit ook gewaarborgd in deskundigheids- en competentiematrix, die onderdeel uitmaakt van het integrale geschiktheidsplan (inclusief de functieprofielen en het convenant rechtspositie en faciliteiten). De waarborging geldt overigens ook voor de andere functionarissen die voor het Fonds werkzaam zijn zoals de riskmanagers, de compliance officers en de privacy officer.</p> <p>Dit is geborgd in de statuten.</p>



Principe uit de Code	Naleving per 31-12-2018	Nadere toelichting en uitleg
26. Het bestuur zorgt voor permanente educatie van zijn leden.	Ja, toegepast	Het Algemeen Bestuur zorgt hiervoor via een SPO educatieprogramma en deskundigheids- en competentiematrix waarin het opleidings-, deskundigheids- en het competentieniveau worden bijgehouden. Tevens is de permanente educatie een onderdeel van de zelfevaluaties door het Algemeen Bestuur en het VO.



Principe uit de Code	Naleving per 31-12-2018	Nadere toelichting en uitleg
27. Het bestuur staat open voor kritiek en leert van fouten.	Ja, toegepast	<p>Het bestuur voert rond iedere vergadering evaluaties uit waarin onder andere gekeken wordt naar de bestuurlijke effectiviteit.</p> <p>In de norm 27 wordt ook gerefereerd aan de klachten- en geschillenregeling. Het Fonds kent een dergelijke regeling en daarnaast een Klachten- en Geschillencommissie (bestuurscommissie). Conform de procedure zoals in de regeling beschreven is er een kanaal om kritiek te uiten. In eerste instantie is het Pensioenloket het eerste aangewezen middel daarvoor. En in tweede aanleg komen klachten en geschillen bij de Klachten- en Geschillencommissie. Daarnaast maakt het Fonds een overzicht op kwartaalbasis van de ingekomen klachten- en geschillen om waar mogelijk een trend te herkennen en hier voor de toekomst lering uit te kunnen trekken voor het gevoerde of te voeren beleid en de uitvoering van de pensioenregelingen.</p>



Principe uit de Code	Naleving per 31-12-2018	Nadere toelichting en uitleg
<p>28. Het eigen functioneren is voor het bestuur en voor het intern toezicht een continu aandachtspunt. Het bestuur en het intern toezicht evalueren in elk geval jaarlijks het eigen functioneren van het orgaan als geheel en van de individuele leden. Hierbij betrekken het bestuur en het intern toezicht één keer in de drie jaar een onafhankelijke derde partij.</p>	Ja, toegepast	<p>Ten aanzien van het evalueren van het functioneren van het Algemeen Bestuur heeft, in het kader van de Wet versterking bestuur pensioenfonds, een evaluatie van de profielen en competenties van bestuursleden plaatsgevonden, inclusief de evaluatie van de verschillende 'bloedgroepen'; dit vanwege een evenwichtige belangenafweging. Rapportage over de evaluatie heeft plaatsgevonden aan de Toezichthouder, de toenmalige Visitatiecommissie en het VO. De zelfevaluatie door het Algemeen Bestuur vindt minimaal één keer in de drie jaar plaats onder begeleiding door een onafhankelijke deskundige externe partij.</p>
<p>29. Het eigen functioneren is voor het BO een continu aandachtspunt. Het BO evalueert in elk geval jaarlijks het functioneren van het eigen orgaan als geheel en van de individuele leden. Hierbij betreft het BO één keer in de drie jaar een onafhankelijke derde partij.</p>	N.v.t.	<p>Het Fonds heeft geen belanghebbendenorgaan gelet op het omgekeerd gemengde bestuursmodel.</p>
<p>30. Het eigen functioneren is voor het VO een continu aandachtspunt. Het VO evalueert met enige regelmaat het functioneren van het eigen orgaan (<i>nieuwe norm</i>).</p>	Ja, proces van evaluatie door VO van eigen functioneren is gestart.	<p>Het VO van het Fonds is gestart met de periodieke evaluatie van het eigen functioneren onder begeleiding van een onafhankelijke deskundige externe partij.</p>



Principe uit de Code	Naleving per 31-12-2018	Nadere toelichting en uitleg
<p>Thema 5 Zorgvuldig benoemen <i>Het fonds handelt zorgvuldig bij (her)benoeming en ontslag, en zorgt voor geschiktheid, complementariteit en diversiteit in de samenstelling van de organen van het fonds.</i></p> <p>31. De samenstelling van fondsorganen is wat betreft geschiktheid, complementariteit, diversiteit, afspiegeling van belanghebbenden en continuïteit, vastgelegd in beleid. Zowel bij de aanvang van een termijn, als ook tussentijds bij de zelfevaluatie vindt een check plaats.</p>	<p>Ja, toegepast</p>	<p>Het diversiteitsbeleid is een onderdeel van het integrale geschiktheidsplan van het Fonds. Het diversiteitsbeleid maakt onderdeel uit van de profielen bij vacatures in het Algemeen Bestuur en het VO. Diversiteit binnen de organen en commissies van het Fonds wordt nadrukkelijk nagestreefd vanuit het besef dat het de horizon van het Algemeen Bestuur, het VO en de Visitatiecommissie verbreedt en daardoor een beter bestuur, een betere verantwoordingsfunctie respectievelijk een beter intern toezicht met zich mee kan brengen. Diversiteitsbeleid is daarmee een kernelement in de samenstelling van de fondsorganen en Commissies van het Fonds. Bij de samenstelling en de opvolging van het Algemeen Bestuur, het VO en de Visitatiecommissie wordt daarom naast de vereiste geschiktheid, zoals die blijkt uit de deskundigheid, competenties en professioneel gedrag, nadrukkelijk rekening gehouden met diversiteit zoals beschreven in de Code. Hiervoor is aandacht voorafgaand aan de aanvang van een termijn, de onderbouwing richting DNB en bij de zelfevaluatie.</p>



Principe uit de Code	Naleving per 31-12-2018	Nadere toelichting en uitleg
		<p>Voor de bezetting en de opvolging van het Algemeen Bestuur en het VO wordt gestreefd naar:</p> <ul style="list-style-type: none">• Verscheidenheid aan vaardigheden, culturen en zienswijzen, waarbij de leden van het Bestuur en het VO een redelijke afspiegeling vormen van de belanghebbenden in het Fonds;• Afspiegeling van typen deelnemers;• Evenwichtige verdeling van mannen en vrouwen;• Evenwichtige verdeling naar werkkring, dat wil zeggen vanuit ING Bank en NN Group; en• Evenwichtige verdeling van leeftijden. <p>Een andere dimensie van diversiteit is complementariteit; het elkaar aanvullen vanuit een diversiteit aan deskundigheid, competenties en achtergronden. Dit wordt bijgehouden via een deskundigheids- en competentiematrix en leidt tot een completer bestuur, verantwoordingsfunctie en intern toezicht.</p> <p>In de profielschetsen voor kandidaat-leden voor het Algemeen Bestuur (inclusief de bestuurders die het intern toezicht uitoefenen) zijn bovengenoemde vereisten voor diversiteit opgenomen. Hetzelfde geldt voor de competentievisie van het VO. Het Algemeen Bestuur toetst voorgedragen kandidaten voor organen en Commissies van het Fonds mede aan de hand van de diversiteitsdoelstellingen en wijst de voordragende partijen op de diversiteitsdoelstellingen.</p>



Principe uit de Code	Naleving per 31-12-2018	Nadere toelichting en uitleg
<p>32. Het bestuur zorgt voor geschiktheid, complementariteit en continuïteit binnen het bestuur. Daarbij houdt het rekening met opleiding, achtergrond, persoonlijkheid, geslacht en leeftijd. Het bestuur toetst de geschiktheid van bestuursleden bij het aantreden en gedurende het bestuurslidmaatschap.</p>	Ja, toegepast	<p>Het Algemeen Bestuur zorgt voor geschiktheid, complementariteit en continuïteit binnen het Algemeen Bestuur. Dit gebeurt onder andere via het bijhouden van een deskundigheidsmatrix, een competentiematrix en een opleidingsplan. Het Algemeen Bestuur kent een integraal geschiktheidsplan dat jaarlijks (indien daartoe aanleiding bestaat wordt geactualiseerd), waarin alle afzonderlijke onderdelen zijn samengevoegd. Ook het diversiteitsbeleid van het Algemeen Bestuur ten aanzien van de samenstelling van fondsorganen en commissies maakt onderdeel uit van het integrale geschiktheidsplan. Bij de toetsing van bestuursleden bij het aantreden en gedurende het bestuurslidmaatschap werd norm 32 al toegepast. Sinds het vaststellen van het integrale geschiktheidsplan in voldoet het Fonds aan dit principe. Het geschiktheidsplan wordt vervolgens aangepast bij onder andere wijzigingen in de bestuurssamenstelling of andere relevante ontwikkelingen die aanleiding tot wijziging van het geschiktheidsplan geven.</p>
<p>33. In zowel het bestuur als in het VO of het BO is er tenminste één vrouw en één man. Er zitten zowel mensen van boven als van onder de 40 jaar in. Het bestuur stelt een stappenplan op om diversiteit in het bestuur te bevorderen.</p>	Ja, toegepast	<p>Het Fonds beschikt al over een diversiteitsbeleid. Ook heeft het Fonds inmiddels via onder meer de Pensioenfonds Academie en de werving van een nieuwe bestuurskandidaat voor de NUB-functie actief de diversiteit binnen de fondsgremia Bestuur en VO bevordert. Inmiddels voldoet het Fonds daarmee in de fondsgremia aan de diversiteitsnormen van norm 33.</p>



Het Fonds vult in 2019 het diversiteitsbeleid aan met concrete doelen en termijnen voor realisatie van diversiteit en periodieke evaluatie. Voorts zal er ook een concreet stappenplan opgesteld worden ter bevordering van de diversiteit. Hierbij wordt ook het Plan van Aanpak Diversiteit Pensioenfondsbesturen als leidraad gebruikt.

In voorgaande jaren voldeed het Fonds niet volledig aan de 'diversiteitsnorm'. Het Fonds heeft naar aanleiding daarvan veel aandacht gehad voor de bevordering van de diversiteit in de fondsgremia. Het innovatieve initiatief voor diversiteitsbevordering 'Pensioenfonds Academie' heeft in belangrijke mate bijgedragen aan de kandidaatstelling van jonge vrouwelijke VO kandidaten. Het Algemeen Bestuur streeft in de eigen samenstelling naar een verdere toename van de diversiteit.

In het Algemeen Bestuur heeft één vrouwelijk bestuurslid zitting dat tevens jonger is dan 40 jaar. In het VO zijn sinds 2018 vijf van de tien nieuwe leden vrouw en een deel daarvan onder de veertig (2 leden).



Principe uit de Code	Naleving per 31-12-2018	Nadere toelichting en uitleg
<p>34. De zittingsduur van een lid van het bestuur, het VO, het BO en raad van toezicht is maximaal vier jaar. Een bestuurslid en een lid van het BO kunnen maximaal twee keer worden herbenoemd, een lid van de raad van toezicht maximaal één keer. Leden van een visitatiecommissie zijn maximaal acht jaar betrokken bij hetzelfde fonds.</p>	Ja, toegepast	Dit is geborgd in de statuten en het Reglement Verantwoordingsorgaan. Het Fonds heeft geen BO en geen Raad van Toezicht vanwege het van toepassing zijnde omgekeerd gemengde bestuursmodel.
<p>35. Het bestuur, het BO en het intern toezicht houden bij het opstellen van de profielschets rekening met het diversiteitsbeleid. Het VO houdt hier rekening mee bij het opstellen van de competentievisie.</p>	Ja, toegepast	Thans bevatten de profielschetsen die het Fonds opstelt voor het Algemeen Bestuur specifieke diversiteitsdoelstellingen.
<p>36. Het bestuur, het VO of het BO en de raad van toezicht leggen bij de vacature de eisen voor de vacante functie vast. Hierbij wordt rekening gehouden met de in de normen 31, 32 en 33 opgenomen eisen.</p>		<p>Het Fonds heeft een zevental standaardprofielen opgesteld, één als algemeen bestuursbreed functieprofiel, voor de onafhankelijke voorzitter, één voor de Niet Uitvoerende Bestuurders, één voor Niet Uitvoerende Bestuurders die zitting hebben in de Auditcommissie, één voor Niet Uitvoerende Bestuurders met als aandachtsgebied Balansbeheer, één voor Niet Uitvoerende Bestuurders net aandachtsgebied Pensioen en Governance en tot slot één voor de Uitvoerende Bestuurders. Voor zover nodig stelt het Algemeen Bestuur een maatwerkprofiel op per vacature met de specifieke vacature eisen. Ook ten aanzien van VO-leden worden profielen gemaakt bij vacatures.</p>



Principe uit de Code	Naleving per 31-12-2018	Nadere toelichting en uitleg
<p>37. Bij de vervulling van een vacature wordt actief gezocht (en/of actief opgeroepen om te zoeken) naar kandidaten die passen in de diversiteitsdoelstellingen. Het bestuur neemt hierover tijdig contact op met degenen die betrokken zijn bij het voordragen of de verkiezing van kandidaten.</p>	Ja, toegepast	<p>De profielschetsen die het Fonds opstelt bevatten specifieke diversiteitsdoelstellingen. Bij de werving van het nieuwe bestuurslid in 2018 is tijdig in overleg getreden met de voordragende partijen om kandidaten te zoeken die voldoen aan de diversiteitsdoelstellingen. Verder heeft het Fonds expliciet aandacht gevraagd aan de kandidaten aan het initiatief van de Pensioenfonds Academie om zich kandidaat te stellen voor de verkiezingen van het VO.</p>
<p>38. Het bestuur en het BO toetsen voorgedragen kandidaten mede aan de hand van de diversiteitsdoelstellingen. Het VO bevordert dat in de procedure de competentievisie wordt meegenomen, inclusief de diversiteitsdoelstellingen.</p>	Ja, toegepast	Zie toelichting bij norm 35.
<p>39. Een bestuurslid wordt benoemd en ontslagen door het bestuur, na het horen van de raad van toezicht over de procedure. Een lid van de raad van toezicht of visitatiecommissie wordt benoemd door het bestuur na bindende voordracht van het verantwoordingsorgaan en wordt ontslagen door het bestuur na bindend advies van het verantwoordingsorgaan. Een lid van het verantwoordingsorgaan wordt benoemd door het bestuur en ontslagen door het verantwoordingsorgaan zelf. In uitzonderlijke situaties kan het bestuur in overleg met het intern toezicht een lid ontslaan.</p>	Ja, toegepast	Dit is ondervangen in de statuten, het Reglement van het Verantwoordingsorgaan en het Bestuursprotocol.
<p>40. Het bestuur zorgt dat de statuten een schorsingsprocedure kennen.</p>	Ja, toegepast	<p>In artikel 7.5 van de statuten is de mogelijkheid van schorsing geregeld. De verdere uitwerking van de schorsingsbepaling (o.a. de voorwaarden waaraan moet worden voldaan) is vastgelegd in het Bestuursprotocol.</p>



Principe uit de Code	Naleving per 31-12-2018	Nadere toelichting en uitleg
<p>Thema 6 Gepast belonen <i>Het fonds voert een verantwoord en beheerst beloningsbeleid, gericht op kwaliteit, continuïteit en consistentie.</i></p> <p>41. Het pensioenfonds voert een beheerst en duurzaam beloningsbeleid. Dit beleid is in overeenstemming met de doelstellingen van het pensioenfonds. Ook is het beleid passend gelet op de bedrijfstak, onderneming of beroepsgroep waarvoor het fonds de pensioenregeling uitvoert.</p> <p>42. De beloningen staan in redelijke verhouding tot verantwoordelijkheid, functie-eisen en tijdsbeslag.</p> <p>43. Het bestuur is terughoudend als het gaat om prestatiegerelateerde beloningen. Prestatiegerelateerde beloningen zijn niet hoger dan 20 procent van de vaste beloning. Ze zijn niet gerelateerd aan de financiële resultaten van het fonds.</p> <p>44. Het bestuur voorkomt dat door een te hoge beloning van de leden van het intern toezicht, een financieel belang een kritische opstelling in de weg staat.</p>	<p>Ja, toegepast</p> <p>Ja, toegepast</p> <p>Ja, toegepast</p> <p>Ja, toegepast</p>	<p>Het Fonds kent een marktconform beloningsbeleid, opgesteld conform de richtlijn van DNB en adviezen van de Pensioenfederatie.</p> <p>Het Fonds kent een marktconform beloningsbeleid, opgesteld conform de richtlijn van DNB en adviezen van de Pensioenfederatie. De beloningen conform het beloningsbeleid zijn afgestemd op en staan in redelijke verhouding tot de verantwoordelijkheden, de functie-eisen en het tijdsbeslag van de ontvangers van de beloningen.</p> <p>Het Fonds kent geen prestatiegerelateerde beloningen. Het beloningsbeleid laat daarvoor geen ruimte.</p> <p>Het Fonds kent een marktconform beloningsbeleid, opgesteld conform de richtlijn van DNB en adviezen van de Pensioenfederatie. De Niet Uitvoerende Bestuurders (intern toezicht binnen het omgekeerd gemengd bestuursmodel) vallen onder het beloningsbeleid.</p>



Principe uit de Code	Naleving per 31-12-2018	Nadere toelichting en uitleg
<p>45. Bij tussentijds ontslag van een bestuurslid zonder arbeidsovereenkomst of van een lid van het intern toezicht verstrekt het bestuur geen transitie- of ontslagvergoeding. Bij ontslag van een (andere) medebeleidsbepaler moet een eventuele transitie- of ontslagvergoeding passend zijn gelet op de functie en de ontslagreden.</p>	<p>Ja, toegepast</p>	<p>Het Fonds hanteert een beheerst beloningsbeleid. Dat betekent dat bij een tussentijds ontslag van een bestuurslid zonder arbeidsovereenkomst het Fonds geen transitie- of ontslagvergoeding verstrekt. Bij ontslag van een (andere) medebeleidsbepaler zal het Fonds zorgvuldig afwegen of een transitie- of ontslagvergoeding passend is.</p>



Principe uit de Code	Naleving per 31-12-2018	Nadere toelichting en uitleg
<p>Thema 7 Toezicht houden en inspraak waarborgen Het fonds waarborgt intern toezicht op de kwaliteit en integriteit van de bedrijfsvoering.</p> <p>46. Intern toezicht draagt bij aan effectief en slagvaardig functioneren van het pensioenfonds en aan beheerste en integere bedrijfsvoering.</p> <p>47. Het intern toezicht betreft deze Code bij de uitoefening van zijn taak.</p>	<p>Ja, toegepast</p> <p>Ja, toegepast</p>	<p>Het Fonds hecht waarde aan een zo optimaal mogelijk functionerend intern toezicht via de Niet Uitvoerende Bestuurders in het omgekeerd gemengde bestuursmodel. In de Statuten en in het Bestuursprotocol zijn de waarborgen opgenomen die ervoor zorgen dat het intern toezicht de toezichtstaak zodanig kan vervullen dat het bijdraagt aan een effectief en slagvaardig functioneren van het Fonds en aan een beheerste en integere bedrijfsvoering.</p> <p>De inhoud en strekking van norm 47 is voor het Fonds al bestaande praktijk. De Niet Uitvoerende Bestuurders van het Fonds rapporteerden onder meer al in het NUB-rapport en het jaarverslag over de naleving en toepassing van de Code binnen het Fonds. In de toelichting staat nu echter de oproep aan het NUB om hierover aan de hand van de 8 thema's van de Code verslag te doen in het jaarverslag en wellicht ook in het periodieke NUB-rapport. De Niet Uitvoerende Bestuurders betrekken de naleving van de Code Pensioenfonds bij de toezichtstaak en committeren zich daarnaast ook aan de VITP-Toezichtscodes.</p>



Principe uit de Code	Naleving per 31-12-2018	Nadere toelichting en uitleg
<p>48. Leden van het intern toezicht zijn betrokken bij het pensioenfonds en moeten zich zodanig onafhankelijk opstellen dat belangen tegenstellingen worden voorkomen. Ze hebben daarbij het vermogen en de durf om zich kritisch op te stellen richting het bestuur.</p>	Ja, toegepast	<p>Dit is onderdeel bij de selectie van de Niet Uitvoerende Bestuurders die binnen het omgekeerd gemengde bestuursmodel de interne toezichtsrol vervullen. Het Verantwoordingsorgaan is nauw betrokken bij de selectieprocedure en de voordracht van kandidaten. Tot slot verlangt het Algemeen Bestuur dat de Niet Uitvoerende Bestuurders verklaren dat zij de VITP-code naleven en zich onafhankelijk opstellen en de durf hebben om zich kritisch op te stellen richting het Algemeen Bestuur.</p>
<p>49. De raad van toezicht stelt zich op als gesprekspartner van het bestuur.</p>	N.v.t.	<p>Het Fonds kent geen raad van toezicht in verband met het omgekeerd gemengde bestuursmodel dat van toepassing is.</p>
<p>50. Het bestuur weegt de aanbevelingen van raad van toezicht of visitatiecommissie zorgvuldig en motiveert afwijkingen.</p>	Ja, toegepast	<p>In het omgekeerd gemengde bestuursmodel wordt het interne toezicht uitgeoefend door de Niet Uitvoerende Bestuurders. In het jaarverslag geeft het Algemeen Bestuur een reactie en een oordeel op de bevindingen van de Niet Uitvoerende Bestuurders. Daarnaast worden de aanbevelingen van de Niet Uitvoerende Bestuurders opgevolgd d.m.v. een uitgebreid actieplan. Dit actieplan en de voortgang van opvolgen van de acties worden gedurende het jaar tijdens elke bestuursvergadering gemonitord om op die manier zorg te dragen voor opvolging van de aanbevelingen. Indien een aanbeveling niet wordt opgevolgd wordt dit met motieven onderbouwd en vindt hierover een gesprek plaats met de Niet Uitvoerende Bestuurders.</p>



Principe uit de Code	Naleving per 31-12-2018	Nadere toelichting en uitleg
51. Het BO voert zijn taak uit als 'goed huisvader' (m/v) voor alle belanghebbenden.	N.v.t.	Het Fonds heeft geen belanghebbendenorgaan gelet op het omgekeerd gemengde bestuursmodel.
52. Het BO zorgt dat de leden onafhankelijk en kritisch kunnen functioneren.	N.v.t.	Het Fonds heeft geen belanghebbendenorgaan gelet op het omgekeerd gemengde bestuursmodel.
53. Het BO bewaakt of het bestuur de uitvoeringsovereenkomst of het uitvoeringsreglement en het pensioenreglement juist uitvoert. Ook bewaakt het BO of het bestuur de belangen van de verschillende groepen belanghebbenden evenwichtig afweegt.	N.v.t.	Het Fonds heeft geen belanghebbendenorgaan gelet op het omgekeerd gemengde bestuursmodel.
54. Het BO onderneemt actie als het van oordeel is dat het bestuur niet naar behoren functioneert.	N.v.t.	Het Fonds heeft geen belanghebbendenorgaan gelet op het omgekeerd gemengde bestuursmodel.
55. Het bestuur gaat een dialoog aan met het VO dan wel het BO bij het afleggen van verantwoording.	Ja, toegepast	De dialoog met het VO is geborgd door de periodieke gezamenlijke overleggen die plaatsvinden tussen het Algemeen Bestuur en het VO, op bestuursniveau en door de Niet Uitvoerende Bestuurders (en de Auditcommissie) en het VO. Op deze wijze wordt het VO gedurende het jaar vroegtijdig en doorlopend betrokken bij de ontwikkelingen bij het Fonds. Daarnaast vindt tussentijds (op ad-hoc basis) informatie-uitwisseling plaats.



Principe uit de Code	Naleving per 31-12-2018	Nadere toelichting en uitleg
<p>56. Het bestuur draagt de accountant of actuaris die controle uitvoert in beginsel geen andere werkzaamheden op dan controle. Geeft het bestuur wel een andere opdracht, dan vraagt dit zorgvuldige afweging en een afzonderlijke opdrachtformulering.</p>	<p>Ja, toegepast</p>	<p>Het Algemeen Bestuur verleent een afzonderlijke opdracht voor dergelijke werkzaamheden via een opdrachtverlening, waarbij standaard aandacht wordt geschonken aan de kantoren die controlewerkzaamheden uitvoeren.</p>
<p>57. Het bestuur beoordeelt vierjaarlijks het functioneren van de accountant en de actuaris en stelt het intern toezicht en VO of BO van de uitkomst op de hoogte.</p>	<p>Ja, toegepast</p>	<p>Het evalueren van de accountant en actuaris is als taak toegewezen aan de Auditcommissie. De Auditcommissie evalueert jaarlijks het functioneren van actuaris en accountant in het kader van het jaarwerk. Elke vier jaar evalueert de Auditcommissie het kantoor en de functionarissen die betrokken zijn bij de werkzaamheden voor het Fonds. De ervaringen van de Uitvoerende Bestuurders en het Bestuursbureau zijn belangrijke input voor de evaluaties. De uitkomsten van de evaluaties worden gedeeld met het Algemeen Bestuur en het Verantwoordingsorgaan.</p>



Principe uit de Code	Naleving per 31-12-2018	Nadere toelichting en uitleg
<p>60. Het bestuur vervult zijn taak op een transparante (open en toegankelijke) manier. Dat zorgt ervoor dat belanghebbenden inzicht kunnen krijgen in de informatie, overwegingen en argumenten die ten grondslag liggen aan besluiten en handelingen.</p>	Ja, toegepast	<p>Het Algemeen Bestuur streeft transparante communicatie na, in lijn met het communicatiebeleid en ook in de verslaglegging van de vergaderingen. Dit komt tot uiting in de communicatie over beleid en besluiten via pensioenkranten en de website.</p>
<p>61. Het bestuur legt gemotiveerd vast voor welke wijze van uitvoering is gekozen. Deze informatie is beschikbaar voor de belanghebbenden.</p>	Ja, toegepast	<p>Het Algemeen Bestuur volgt conform het uitbestedingsbeleid en de Handleiding Externe Managers de voorgeschreven selectieprocessen en zorgt voor vastlegging daarvan in zijn besluitvormingsproces. Hierin worden de overwegingen meegenomen. Deze informatie is, afhankelijk van het onderwerp, beschikbaar voor belanghebbenden via het jaarverslag dan wel via berichtgeving op de website.</p>
<p>62. Het bestuur legt zijn overwegingen omtrent verantwoord beleggen vast en zorgt ervoor dat deze beschikbaar zijn voor belanghebbenden.</p>	Ja, toegepast	<p>Dit is vastgelegd in het MVB beleid (maatschappelijk verantwoord beleggen). Eind 2018 heeft het Fonds het zogeheten 'brede spoor' van het IMVB-convenant ondertekend dat binnen de pensioensector tot stand is gekomen en heeft hierover gecommuniceerd op de website. In dit convenant slaan pensioenfondsen de handen ineen om samen met overheden, vakbonden en ngo's wereldwijd hun invloed positief aan te wenden.</p> <p>Het IMVB-convenant Pensioenfondsen draagt bij aan het waarborgen van een goed en betaalbaar pensioen, een stabiele economie en een duurzame, veilige en rechtvaardige wereld.</p>



Principe uit de Code	Naleving per 31-12-2018	Nadere toelichting en uitleg
<p>63. Het bestuur stelt beleid vast rond transparantie en communicatie. Het bestuur evalueert dit beleid periodiek en in ieder geval eens per drie jaar.</p>	Ja, toegepast	<p>Het communicatiebeleid is vastgelegd en vormgegeven in het communicatiebeleidsplan en het communicatiejaarplan. Persoonlijke pensioeninformatie wordt toegestuurd en is ook zoveel mogelijk online toegankelijk gemaakt. Het pensioenbewustzijn wordt onder meer bevorderd via een pensioenplanner en een 'op koers-module'. Het Fonds voert regelmatig onderzoeken uit onder de belanghebbenden en koppelt de resultaten daarvan terug in nieuwsbrieven, pensioenkranten en het jaarverslag en definieert op basis daarvan acties voor de pensioenuitvoering. Het Fonds betreft belanghebbenden onder meer via het Verantwoordingsorgaan en een deelnemerspanel.</p> <p>Het meten van de effectiviteit van communicatiemiddelen geschiedt door een jaarlijks klanttevredenheidsonderzoek en periodiek per communicatiemiddel.</p>



Principe uit de Code	Naleving per 31-12-2018	Nadere toelichting en uitleg
<p>64. Het bestuur rapporteert in het jaarverslag over de naleving van de interne gedragscode (zoals bedoeld in de normen 15 en 16) en deze Code, net als over de evaluatie van het functioneren van het bestuur.</p>	Ja, toegepast	<p>In het jaarverslag rapporteert het Algemeen Bestuur over de naleving van de gedragscode en de Code Pensioenfonds. Waar daarnaast extra toelichting nodig is, is dit per onderwerp opgenomen. Op dit onderdeel past het Fonds de Code Pensioenfonds dan ook toe. Verder wordt door de Niet Uitvoerende Bestuurders in de periodieke rapportages ook aandacht besteed aan de naleving van de interne gedragscode en de naleving van de Code Pensioenfonds en de voortgang die daarbij wordt geboekt. Ten aanzien van het evalueren van het functioneren van het Algemeen Bestuur geldt dat periodiek een evaluatie plaatsvindt van de profielen en competenties van bestuursleden, inclusief de evaluatie van de verschillende 'bloedgroepen'; dit vanwege een evenwichtige belangenafweging. De zelfevaluatie door het Algemeen Bestuur vindt in principe jaarlijks plaats.</p>
<p>65. Het bestuur zorgt voor een adequate klachten- en geschillenprocedure die voor belanghebbenden eenvoudig toegankelijk is. In het jaarverslag rapporteert het bestuur over de afhandeling van klachten en de veranderingen in regelingen of processen die daaruit voortvloeien.</p>	Ja, toegepast	<p>Het Fonds kent een klachten- en geschillenregeling en daarnaast een Klachten- en Geschillencommissie. In het jaarverslag wordt aandacht besteed aan de afhandeling van de klachten en geschillen. De regeling is laagdrempelig voor de belanghebbenden. Daarnaast biedt het Fonds toegang aan tot de Ombudsman Pensioenen en worden belanghebbenden actief door het Fonds geïnformeerd over de mogelijkheid om een klacht of geschil voor te leggen aan de Ombudsman Pensioenen¹.</p>



¹ De Pensioenfederatie en de Stichting van de Arbeid hebben de toelichting bij deze norm uitgebreid. Het betreft het opnemen van de verplichting ('pas-toe-of-leg-uit') dat ieder pensioenfonds in de klachten- en geschillenregeling (laagdrempelig) toegang verleent naar de Ombudsman Pensioenen. Door deze verplichting hebben belanghebbenden de mogelijkheid om gebruik te maken van de diensten van de Ombudsman Pensioenen. De klachten- en geschillenregeling van het Fonds is al jaren compliant met de hierboven beschreven uitbreiding van de toelichting bij principe 41. De toegankelijkheid van de procedure bij de Ombudsman Pensioenen is nu al optimaal geregeld in het klachten- en geschillenreglement. Daarnaast verlopen ook de huidige contacten met de Ombudsman Pensioenen voorspoedig en op constructieve wijze.

