



# Checklist Code Pensioenfonds t.b.v. jaarwerk 2021

*Stand per 31 december 2021*

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

Datum vaststelling:

6 mei 2022



## Inleiding

Het Fonds onderschrijft de normen van de Code Pensioenfonds (de Code) en past de normen van de Code volledig toe. Alle normen en de toepassing daarvan door het Fonds, worden toegelicht in deze Checklist Code Pensioenfonds. De checklist is gebaseerd op de Code Pensioenfonds die sinds 3 oktober 2018 geldt. Per de genoemde datum is de Code Pensioenfonds herzien ten opzichte van de oorspronkelijke versie. 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 2021 heeft het Fonds alle normen geheel toegepast net zoals in de daaraan voorafgaande jaren. 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 Nalevingsrapportage Monitoringscommissie over 2020-2021 van de Monitoringscommissie Code Pensioenfonds die op 3 maart 2022 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. Tot slot wordt opgemerkt dat in het jaarverslag over boekjaar 2021 verslag wordt gedaan over de naleving door het Fonds van de rapportagenormen uit de Code inclusief een verwijstabel waarin deze normen zijn opgenomen.



Principe uit de Code	Naleving per 31-12-2021	Nadere toelichting en uitleg	Rapportage-norm?
<b>Thema 1 Vertrouwen waarmaken</b>  <b>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.</b>			
1. Het bestuur voert de regeling naar beste vermogen uit, in een evenwichtige afweging van belangen, en heeft hiervoor de eindverantwoordelijkheid.	Ja, toegepast	De uitvoering van de pensioenregeling als 'goed huisvader' door het Algemeen Bestuur <sup>1</sup> 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.	Nee
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.	Ja, toegepast	Het Bestuur schenkt hier verhoogde aandacht aan bij het aangaan en vernieuwen van de overeenkomsten met de pensioenuitvoeringsorganisatie en de vermogensbeheerders. Onderwerpen zoals toekomstbestendigheid, flexibilisering, eenvoud en het kostenniveau van de uitvoering hebben daarbij voorname aandacht. De afspraken die het Algemeen Bestuur op algemeen niveau heeft gemaakt zijn vastgelegd in de Uitvoeringsovereenkomst en in artikel 8 van de statuten.	Nee

<sup>1</sup> 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 31-12-2021	Nadere toelichting en uitleg	Rapportage-norm?
		<p>Een goed voorbeeld hiervan is de inzet op een zo hoog mogelijke mate van digitalisering van de pensioenadministratie en nastreven van zoveel mogelijk gebruikmaking van digitale communicatieprofielen door deelnemers, hetgeen ook kostenverlagend werkt. Daarnaast heeft het Fonds de pensioenregelingen de afgelopen jaren vereenvoudigd, minder complex gemaakt en geharmoniseerd waardoor de uitvoerbaarheid verbeterd is en ook het kostenniveau van de uitvoering verlaagd kon worden zonder verlies van kwaliteit.</p>	
<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>	<p>Ja, toegepast</p>	<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"> <li>• De kwartaalrapportage van de Uitvoerende Bestuurders ten aanzien van de onderwerpen beleid, uitvoering (van het beleid) en de conclusies daaromtrent;</li> <li>• financiële kostenrapportage;</li> <li>• periodieke dekkingsgraadrapportages en de rapportages inzake pensioenadministratie, etc.'</li> </ul> <p>Het bestuur heeft zich in 2021 gebogen over de aanpassing van de missie, visie en strategie samen met het VO. Dit heeft geleid tot een aanpassing waarbij centraal staat:</p>	<p>Nee</p>



Principe uit de Code	Naleving per 31-12-2021	Nadere toelichting en uitleg	Rapportage-norm?
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• de duurzaamheid van de uitvoering van de pensioenregelingen;</li> <li>• het streven naar een waardevast pensioen voor de (gewezen)deelnemers en pensioengerechtigden;</li> <li>• dat het Fonds op maatschappelijk verantwoorde wijze invulling geeft aan de beleggingsportefeuille;</li> <li>• het Fonds aan de (gewezen)deelnemers en pensioengerechtigden optimale ondersteuning verleent bij vragen op pensioengebied, proactief en reactief;</li> </ul> <p>waarbij het Fonds zich bewust is van het gesloten karakter van het Fonds (geen actieve pensioenopbouw meer).</p>	
4. Bij alle besluiten legt het bestuur duidelijk vast op grond van welke overwegingen het besluit is genomen.	Ja, toegepast	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.	Nee



Principe uit de Code	Naleving per 31-12-2021	Nadere toelichting en uitleg	Rapportage-norm?
<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 en waar mogelijk doelgroepspecifiek). Bij tussentijdse en vaak ingrijpende gebeurtenissen (zoals verzelfstandiging) betreft het Fonds zijn stakeholders, toezichhouders en het verantwoordingsorgaan om zo een evenwichtige belangenafweging te waarborgen. Tevens vindt met alle stakeholders contact en overleg plaats bij bijvoorbeeld de grondige voorbereiding op het nieuwe pensioenstelsel.</p>	Ja
<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 en hierover wordt gerapporteerd in de kwartaalrapportages. Dit beleid is in 2021 aangescherpt en nader onderbouwd.</p>	Nee
<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 en mede gebaseerd op een onder de deelnemers gehouden onderzoek hieromtrent.</p>	Nee



Principe uit de Code	Naleving per 31-12-2021	Nadere toelichting en uitleg	Rapportage-norm?
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. Ook is een Sleutelfunctiehouder Risk aangesteld in 2019. Risicokennis en –bewustzijn worden daarnaast bevorderd door gebruikmaking van de bestaande bestuurscommissiestructuur (gelaagdheid van besluitvorming via de Uitvoerende Bestuurders, Algemeen Bestuur, Niet Uitvoerende Bestuurders en de Auditcommissie).	Nee



Principe uit de Code	Naleving per 31-12-2021	Nadere toelichting en uitleg	Rapportage-norm?
9. Het bestuur zorgt voor een noodprocedure om in spoedeisende situaties te kunnen handelen.	Ja, toegepast	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. Het Fonds beschikt sinds 2021 ook over een Business Continuity Managementplan. Dit plan beoogt het waarborgen van de dienstverlening (incl. IT) van het Fonds na het optreden van een calamiteit en herstel en voortzetting van de dienstverlening in overeenstemming met het afgesproken niveau van dienstverlening. De statuten van het Fonds bevatten tot slot een procedure rond belet en ontstentenis van het bestuur of individuele bestuurders van het Fonds in lijn met de Wet bestuur en toezicht rechtspersonen.	Nee





Principe uit de Code	Naleving per 31-12-2021	Nadere toelichting en uitleg	Rapportage-norm?
<b>Thema 2 Verantwoordelijkheid nemen</b> <i>Het bestuur neemt zijn verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de pensioenregeling.</i>			
10. Het bestuur zorgt voor een heldere en expliciete taak- en rolverdeling tussen bestuur en uitvoering. Hierbij horen passende sturings- en controlemechanismen.	Ja, toegepast	De taak- en rolverdeling is vastgelegd in de ABTN, de Statuten, het Bestuursprotocol en het Reglement Auditcommissie. Ten aanzien van sturings- en controlemechanismen maakt het Fonds gebruik van o.a. de volgende rapportages: <ul style="list-style-type: none"> <li>- kwartaalrapportage Uitvoerende Bestuurders;</li> <li>- halfjaarlijkse rapportage Niet Uitvoerende Bestuurders; en</li> <li>- periodieke rapportages van de drie sleutelfunctiehouders.</li> </ul>	Nee
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.	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.	Nee
12. Het bestuur zorgt dat het zicht heeft op de keten van uitbesteding.	Ja, toegepast	Het Fonds heeft een uitbestedingsbeleid dat zorgvuldig wordt nageleefd en waaraan de uitbestedingen worden getoetst. Periodiek vinden in dat kader monitoring, evaluaties, rapportering en site visits (m.u.v. Coronaperiode) plaats. Het Fonds doet op doorlopende basis onderzoek naar de naleving van het uitbestedingsbeleid door de uitbestedingspartners. In 2021 versterkte het Fonds verder de monitoring van uitbestedingspartners en in het bijzonder de monitoring op de pensioenadministrateur, nadat het project 'Wij	Nee



Principe uit de Code	Naleving per 31-12-2021	Nadere toelichting en uitleg	Rapportage-norm?
		werken aan uw pensioen' is afgerond. Voorts is de monitoring versterkt vanwege diverse ontwikkelingen op het gebied van de pensioenuitvoering en het verwerken van verbeterpunten naar aanleiding van het onderzoek naar uitbesteding door de toezichhouder.	
<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. Voorts wordt ook in de jaarlijkse review van de uitbestedingspartijen aandacht besteedt aan hetgeen de partijen rapporteren en verklaren over hun beloningsbeleid en de mitigering van risico's daarin.</p>	Nee



Principe uit de Code	Naleving per 31-12-2021	Nadere toelichting en uitleg	Rapportage-norm?
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.	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 m.u.v. Coronaperiode).</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> <p>Ook wordt in evaluaties van uitbestedingspartijen kritisch gekeken naar de verhouding tussen kosten en kwaliteit van de dienstverlening.</p>	Nee



Principe uit de Code	Naleving per 31-12-2021	Nadere toelichting en uitleg	Rapportage-norm?
<b>Thema 3 Integer handelen</b> <b>Het bestuur bevordert een cultuur van integriteit en compliance.</b>			
15. Het bestuur legt de gewenste cultuur vast en stelt een interne gedragscode op ( <i>nieuwe norm</i> ).	Ja, toegepast	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. Tot slot heeft het Fonds de afgelopen jaren expliciet aandacht besteedt aan de ontwikkeling en continue borging van gewenste cultuur en cultuurelementen.	Nee
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.	Ja, toegepast	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. Tot slot kent het Fonds een sanctiebeleid voor overtredingen van de gedragscode. In 2021 is gestart met het laagdrempeliger maken van de meldingsprocedure voor meldingen in het kader van de gedragscode voor verbonden	Nee



Principe uit de Code	Naleving per 31-12-2021	Nadere toelichting en uitleg	Rapportage-norm?
		personen van het Fonds. Dit is gebeurd door de meldingen volledig digitaal/online op een eenvoudige manier in te laten dienen.	
17. Alle nevenfuncties worden gemeld aan de compliance officer.	Ja, toegepast	Dit is vastgelegd in de gedragscode. De compliance officer beheert een register van nevenfuncties van (mede)beleidsbepalers en medewerkers van het Bestuursbureau van het Fonds in een format dat aansluit bij de periodieke integriteitsuitvragen van DNB aan pensioenfonds.	Nee
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 en voor medewerkers van het Bestuursbureau.	Nee
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.	Nee



Principe uit de Code	Naleving per 31-12-2021	Nadere toelichting en uitleg	Rapportage-norm?
<p>20. Het bestuur zorgt dat onregelmatigheden kunnen worden gemeld en dat betrokkenen weten hoe en bij wie.</p>	<p>Ja, toegepast</p>	<p>Het Fonds houdt een incidenten- en issuelog 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 toezichhouders moet worden gedaan. Onregelmatigheden op compliancegebied dienen op grond van de gedragscode aan de compliance officer te worden gemeld.</p>	<p>Nee</p>
<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>Nee</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).

Ja, toegepast

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 ontwikkelingen in wet- en regelgeving monitoren en daarover rapporteren inclusief de mogelijke impact op het Fonds. Voorts kent het Fonds een tweedelijns compliancefunctie via een interne en een externe compliance officer die het Fonds informeren over relevante wet- en regelgeving en het Fonds en de uitbestedingspartijen bevragen op de naleving ervan.

Nee



Principe uit de Code	Naleving per 31-12-2021	Nadere toelichting en uitleg	Rapportage-norm?
<b>Thema 4 Kwaliteit nastreven</b> <i>Het fonds stelt hoge kwaliteitseisen, voert daar beleid op en is een 'lerende organisatie'.</i>			
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.	Ja, toegepast	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. In periodieke zelfevaluaties wordt dit ook expliciet aan de orde gesteld. 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 uitvoering aan zijn verantwoordelijkheid voor zorgvuldige besluitvorming en procedures.	Nee
24. Het bestuur waarborgt dat de leden onafhankelijk en kritisch kunnen opereren.	Ja, toegepast	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 sleutelfunctiehouders Risk, Interne Audit en Actuarieel, de compliance officers en de privacy officer.	Nee
25. Ieder bestuurslid heeft stemrecht. Ieder bestuurslid heeft stemrecht.	Ja, toegepast	Dit is geborgd in de statuten.	Nee





Principe uit de Code	Naleving per 31-12-2021	Nadere toelichting en uitleg	Rapportage-norm?
26. Het bestuur zorgt voor permanente educatie van zijn leden.	Ja, toegepast	Het Algemeen Bestuur zorgt hiervoor onder meer via een SPO educatieprogramma en deskundigheids- en competentiematrix waarin het opleidings-, deskundigheids- en het competentieniveau worden bijgehouden. Ook worden begewoonde cursussen, opleidingen en seminars geregistreerd. Tevens is de permanente educatie een onderdeel van de zelfevaluaties door het Algemeen Bestuur en het VO.	Nee
27. Het bestuur staat open voor kritiek en leert van fouten.	Ja, toegepast	Het Algemeen Bestuur voert zogeheten root cause analyses uit, vraagt onafhankelijke opinies op en zorgt voor opvolging van externe en interne bevindingen en monitort tevens via rapportages dienaangaande met als doel te leren van fouten en daar waar mogelijk verbeteringen door te voeren. Voorts kent het Fonds een klachten- en geschillenregeling en daarnaast een Klachten- en Geschillencommissie (bestuurscommissie). Ook dit is in de praktijk een nuttig middel om open te staan voor kritiek en te leren van fouten. Conform de procedure zoals in de regeling is beschreven, is het immers een kanaal voor (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden om kritiek en reacties te uiten. In eerste instantie is het Pensioenloket het eerste aangewezen middel daarvoor. En in eerste aanleg van de procedure 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. Het Pensioenloket registreert	Nee



Principe uit de Code	Naleving per 31-12-2021	Nadere toelichting en uitleg	Rapportage-norm?
		alle klachten en geschillen en legt schriftelijk vast wat de inhoud ervan is en hoe de kwestie is opgelost. Ook kunnen klachten het Fonds bereiken via andere kanalen dan het Pensioenloket bijv.: aanschrijven van de directie en/of het Bestuur van het Fonds of via bij voorbeeld de verenigingen van oud-medewerkers of via een klanttevredenheidsonderzoek.	
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.	Ja, toegepast	Het Algemeen Bestuur verricht op jaarlijkse basis onder externe onafhankelijke begeleiding een bestuurlijke zelfevaluatie. Rapportage over de evaluatie heeft plaatsgevonden aan de Toezichthouder en het VO. Ook evaluatie en indien nodig bijstellen van profielen en competenties van bestuursleden is onderdeel van de zelfevaluatie.	Nee
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.	N.v.t.	Het Fonds heeft geen belanghebbendenorgaan gelet op het omgekeerd gemengde bestuursmodel.	Nee



Principe uit de Code	Naleving per 31-12-2021	Nadere toelichting en uitleg	Rapportage-norm?
30. Het eigen functioneren is voor het VO een continu aandachtspunt. Het VO evalueert met enige regelmaat het functioneren van het eigen orgaan.	Ja, toegepast	Het VO van het Fonds voert periodiek een evaluatie uit van het eigen functioneren en periodiek onder begeleiding van een onafhankelijke deskundige externe partij.	Nee



Principe uit de Code	Naleving per 31-12-2021	Nadere toelichting en uitleg	Rapportage-norm?
<b>Thema 5 Zorgvuldig benoemen</b> <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>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>	Ja, toegepast	<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 van het Fonds wordt nadrukkelijk nagestreefd vanuit het besef dat het de horizon van het Algemeen Bestuur en het VO 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 van het Fonds. Bij de samenstelling en de opvolging van het Algemeen Bestuur en het VO 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> <p>Voor de bezetting en de opvolging van het Algemeen Bestuur en het VO wordt gestreefd naar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verscheidenheid aan vaardigheden, culturen en zienswijzen, waarbij de leden van het Bestuur en het VO een redelijke afspiegeling vormen van de</li> </ul>	Ja



Principe uit de Code	Naleving per 31-12-2021	Nadere toelichting en uitleg	Rapportage-norm?
		<p>belanghebbenden in het Fonds;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Afspiegeling van typen deelnemers;</li> <li>• Evenwichtige verdeling van mannen en vrouwen;</li> <li>• Evenwichtige verdeling naar werkring, dat wil zeggen vanuit ING Bank en NN Group; en</li> <li>• Evenwichtige verdeling van leeftijden.</li> </ul> <p>Een andere dimensie van diversiteit is complementariteit; het elkaar aanvullen vanuit een diversiteit aan deskundigheid, competenties en achtergronden.</p> <p>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 31-12-2021	Nadere toelichting en uitleg	Rapportage-norm?
<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>	<p>Ja, toegepast</p>	<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. Ook in de zelfevaluatie besteedt het Algemeen Bestuur hier aandacht aan. Het Algemeen Bestuur kent een integraal geschiktheidsplan dat jaarlijks (indien daartoe aanleiding bestaat wordt geactualiseerd), waarin alle afzonderlijke onderdelen zijn samengevoegd.</p> <p>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 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>Nee</p>



Principe uit de Code	Naleving per 31-12-2021	Nadere toelichting en uitleg	Rapportage-norm?
<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>	<p>Ja, toegepast</p>	<p>Het Fonds beschikt over een diversiteitsbeleid. Ook heeft het Fonds in het verleden via onder meer de Pensioenfonds Academie, de verkiezingen voor het VO en de recente werving van een nieuwe bestuurskandidaten actief de diversiteit binnen de fondsgremia Bestuur en VO bevorderd. Deze inspanningen hebben als resultaat dat het Fonds in de fondsgremia voldoet aan de diversiteitsnormen van norm 33.</p> <p>Sinds de Code vanaf 2018 stevigere eisen aan het diversiteitsbeleid stelt, door te verlangen dat er concrete doelen en termijnen voor realisatie in opgenomen moeten worden en hierop een periodieke evaluatie dient plaats te vinden, zal het Fonds het diversiteitsbeleid periodiek evalueren en waar nodig bijstellen ter waarborging en blijvende bevordering van de diversiteit. Naast de aanscherping in de Code is voor de diversiteitsbevordering ook het Plan van Aanpak Diversiteit Pensioenfondsbesturen van belang.</p> <p>Dat plan van aanpak schetst kaders en voorbeelden die pensioenfonds helpt bij de verdere bevordering van de diversiteit in de gremia van pensioenfonds.</p> <p>In het Algemeen Bestuur hebben twee vrouwelijke bestuursleden zitting en één daarvan is tevens jonger dan 40 jaar. In het huidige VO zijn vijf van de tien leden vrouw en één daarvan onder de veertig en twee leden tussen de 40 en 45 jaar.</p>	



Principe uit de Code	Naleving per 31-12-2021	Nadere toelichting en uitleg	Rapportage-norm?
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.	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.	Nee
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.	Ja, toegepast	De profielschetsen die het Fonds opstelt voor het Algemeen Bestuur en VO bevatten specifieke diversiteitsdoelstellingen.	Nee
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.		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 met 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.	Nee
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.	Ja, toegepast	De profielschetsen die het Fonds opstelt bevatten specifieke diversiteitsdoelstellingen. Bij de werving van nieuwe bestuursleden wordt tijdig in overleg getreden met de voordragende partijen om kandidaten te zoeken die voldoen aan de diversiteitsdoelstellingen.	Nee





Principe uit de Code	Naleving per 31-12-2021	Nadere toelichting en uitleg	Rapportage-norm?
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.	Ja, toegepast	Zie toelichting bij norm 35.	Nee
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.	Ja, toegepast	Dit is opgenomen in de statuten, het Reglement van het Verantwoordingsorgaan en het Bestuursprotocol.	Nee
40. Het bestuur zorgt dat de statuten een schorsingsprocedure kennen.	Ja, toegepast	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.	Nee



Principe uit de Code	Naleving per 31-12-2021	Nadere toelichting en uitleg	Rapportage-norm?
<b>Thema 6 Gepast belonen</b> <i>Het fonds voert een verantwoord en beheerst beloningsbeleid, gericht op kwaliteit, continuïteit en consistentie.</i>			
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.	Ja, toegepast	<p>Het Fonds kent een marktconform beloningsbeleid, opgesteld conform de adviezen van de Pensioenfederatie. De financiële resultaten van het Fonds zijn niet van invloed op beloningen; leden van het Algemeen Bestuur en het Verantwoordingsorgaan hebben geen recht op prestatiebeloningen, bonussen of ontslagvergoedingen van het Fonds. Wel worden er onkostenvergoedingen gegeven binnen de fiscale regelgeving. Beloningen en onkostenvergoedingen komen niet ten laste van het Fonds, maar zijn onderdeel van de uitvoeringskosten die aan het Fonds worden vergoed door ING Bank en NN Group.</p> <p>Het beloningsbeleid is vastgesteld, toegepast en gehandhaafd in overeenstemming met de werkzaamheden, het risicoprofiel, de doelstellingen, het langetermijnbelang, de financiële stabiliteit en de prestaties van het Fonds als instelling voor bedrijfspensioenvoorziening als geheel, en het werkt een deugdelijk, prudent en doeltreffend bestuur van het Fonds in de hand.</p> <p>Het beloningsbeleid omvat maatregelen die erop gericht zijn belangenconflicten te vermijden. Ook is het beloningsbeleid in lijn met een deugdelijk en doeltreffend risicobeheer en moedigt niet aan tot het nemen van meer risico's (waaronder</p>	Nee



Principe uit de Code	Naleving per 31-12-2021	Nadere toelichting en uitleg	Rapportage-norm?
		duurzaamheidsrisico's) die niet te verenigen zijn met het risicoprofiel en het reglement van het Fonds.	
42. De beloningen staan in redelijke verhouding tot verantwoordelijkheid, functie-eisen en tijdsbeslag.	Ja, toegepast	Het Fonds kent een marktconform beloningsbeleid, opgesteld conform de 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 en zijn afgestemd op werkzaamheden, het risicoprofiel, de doelstellingen, het langetermijnbelang, de financiële stabiliteit en de prestaties van het Fonds.	Nee
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.	Ja, toegepast	Het Fonds kent geen prestatiegerelateerde beloningen. Het beloningsbeleid laat daarvoor geen ruimte. Zie hiervoor tevens de toelichting bij norm 41.	Nee
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.	Ja, toegepast	Het Fonds kent een marktconform beloningsbeleid, opgesteld conform de adviezen van de Pensioenfederatie. Zie hiervoor tevens de toelichting bij norm 41. De Niet Uitvoerende Bestuurders (intern toezicht binnen het omgekeerd gemengd bestuursmodel) vallen onder het beloningsbeleid.	Nee
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.	Ja, toegepast	Het Fonds kent geen ontslagregeling, geen transitie- en geen ontslagvergoeding.	Nee



Principe uit de Code	Naleving per 31-12-2021	Nadere toelichting en uitleg	Rapportage-norm?
<b>Thema 7 Toezicht houden en inspraak waarborgen</b> <b><i>Het fonds waarborgt intern toezicht op de kwaliteit en integriteit van de bedrijfsvoering.</i></b>			
46. Intern toezicht draagt bij aan effectief en slagvaardig functioneren van het pensioenfonds en aan beheerste en integere bedrijfsvoering.	Ja, toegepast	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, het Bestuursprotocol en het Reglement Auditcommissie 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.	Nee
47. Het intern toezicht betreft deze Code bij de uitoefening van zijn taak.	Ja, toegepast	De inhoud en strekking van norm 47 is voor het Fonds 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 inhoud van de Code binnen het Fonds. De Niet Uitvoerende Bestuurders betrekken de naleving van de Code Pensioenfondsen bij de toezichtstaak en committeren zich daarnaast ook aan de VITP-Toezichtscodes.	Ja



Principe uit de Code	Naleving per 31-12-2021	Nadere toelichting en uitleg	Rapportage-norm?
48. Leden van het intern toezicht zijn betrokken bij het pensioenfonds en moeten zich zodanig onafhankelijk opstellen dat belangentegenstellingen worden voorkomen. Ze hebben daarbij het vermogen en de durf om zich kritisch op te stellen richting het bestuur.	Ja, toegepast	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.	Nee
49. De raad van toezicht stelt zich op als gesprekspartner van het bestuur.	N.v.t.	Het Fonds kent geen raad van toezicht in verband met het omgekeerd gemengde bestuursmodel dat van toepassing is.	Nee
50. Het bestuur weegt de aanbevelingen van raad van toezicht of visitatiecommissie zorgvuldig en motiveert afwijkingen.	Ja, toegepast	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. De Niet Uitvoerende Bestuurders rapporteren elk half jaar over de bevindingen van hun toezicht via de NUB-rapportages en bewaken daarbij tevens de opvolging van de bevindingen. De bevindingen en aanbevelingen van de Niet Uitvoerende Bestuurders worden opgevolgd d.m.v. een actieplan. Dit actieplan en de voortgang van opvolgen van de acties worden gedurende het jaar 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.	Nee



Principe uit de Code	Naleving per 31-12-2021	Nadere toelichting en uitleg	Rapportage-norm?
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.	Nee
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.	Nee
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.	Nee
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.	Nee
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.	Nee



Principe uit de Code	Naleving per 31-12-2021	Nadere toelichting en uitleg	Rapportage-norm?
<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 geen andere opdrachten aan de accountant of actuaris dan controle opdrachten. Verder is dit uiteraard van belang gelet op de status van het Fonds als Organisatie van Openbaar Belang (OOB-status).</p>	<p>Nee</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 het functioneren van de accountant en actuaris heeft het Fonds ingeregeld via advisering vanuit de Auditcommissie en besluitvorming door het Algemeen Bestuur hierover. Het Fonds hecht waarde aan een periodieke beoordeling en leeft dit principe in de praktijk dan ook na. Met de accountant is een tweejarig contract gesloten, bij afloop daarvan vindt een evaluatie plaats en de uitkomsten daarvan worden met de accountant en actuaris besproken. Ook de visitatiecommissie en het VO worden op de hoogte gesteld van de uitkomsten. Ten aanzien van de actuaris vindt jaarlijks de afweging plaats om opnieuw een jaaropdracht te verstrekken.</p>	<p>Nee</p>



Principe uit de Code	Naleving per 31-12-2021	Nadere toelichting en uitleg	Rapportage-norm?
<b>Thema 8 Transparantie bevorderen</b> <i>Het fonds streeft openheid na, communiceert over missie, strategie en risico's en legt verantwoording af over gevoerd beleid.</i>			
58. Het bestuur geeft publiekelijk inzicht in missie, visie en strategie.	Ja, toegepast	<p>De missie, visie en strategie zijn expliciet vastgelegd in het jaarverslag, op de website en in de ABTN. Alle drie de genoemde plekken zijn publiekelijk inzichtelijk. In het jaarverslag wordt aan de missie, visie en strategie specifieke en prominente aandacht besteed.</p> <p>Los van de genoemde publiekelijk inzichtelijke stukken zijn de missie, visie en strategie ook intern (deels) vastgelegd in het balansbeheerplan en communicatiebeleidsplan. Toetsing geschiedt periodiek via rapportages zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• financiële kostenrapportage;</li> <li>• periodieke dekkingsgraadrapportages en de rapportages inzake pensioenadministratie, etc.</li> </ul> <p>Tot slot heeft het Fonds intern een Toekomstvisie 2021 uitgewerkt en vastgesteld. De missie, visie en strategie hebben voortdurende aandacht van het Algemeen Bestuur. Zo is in 2021 de missie vereenvoudigd. Het fonds wil de pensioenregeling duurzaam uitvoeren.</p>	





Principe uit de Code	Naleving per 31-12-2021	Nadere toelichting en uitleg	Rapportage-norm?
59. Het bestuur geeft inzicht in het beleid, de besluitvormingsprocedures, de besluiten en de realisatie van het beleid.	Ja, toegepast	De bestuursnotulen worden na vaststelling integraal gedeeld met het VO. Het Fonds deelt uitgebreid informatie via zijn website, maar ook via kwartaalberichten, pensioenkranten en digitale nieuwsbrieven. Tot slot hecht het Algemeen Bestuur waarde aan een uitgebreid jaarverslag met daarnaast een verkort jaarverslag waarin het inzicht op de genoemde gebieden wordt gegeven.	Nee
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.	Ja, toegepast	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 antwoordenmagazines en de website.	Nee
61. Het bestuur legt gemotiveerd vast voor welke wijze van uitvoering is gekozen. Deze informatie is beschikbaar voor de belanghebbenden.	Ja, toegepast	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.	Nee



Principe uit de Code	Naleving per 31-12-2021	Nadere toelichting en uitleg	Rapportage-norm?
<p>62. Het bestuur legt zijn overwegingen omtrent verantwoord beleggen vast en zorgt ervoor dat deze beschikbaar zijn voor belanghebbenden.</p>	<p>Ja, toegepast</p>	<p>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. In 2021 is het MVB-beleid geactualiseerd, vanwege de verschillende ontwikkelingen die in 2020 hebben plaatsgevonden. Deze update is gericht op de doelstellingen van het Fonds en de check op wet- en regelgeving.</p> <p>In 2021 is er verder invulling gegeven aan de thema's die de deelnemers belangrijk vinden in de beleggingsportefeuille. Er is nadere invulling gegeven aan het thema klimaat via CO2-reductiedoelstellingen en het verhogen van de belangen in groene en sociale obligaties. Daarnaast is het landenbeleid geactualiseerd op de thema's mensenrechten, arbeidsrechten en corruptie.</p>	<p>Ja</p>



Principe uit de Code	Naleving per 31-12-2021	Nadere toelichting en uitleg	Rapportage-norm?
<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>	<p>Ja, toegepast</p>	<p>Het communicatiebeleid is vastgelegd en vormgegeven in het communicatiebeleidsplan. Voor de uitvoering werkt het Fonds daarnaast met communicatiejaarplannen. Het Fonds zet in op begrijpelijke, evenwichtige, toegankelijke (laagdrempelig en empathisch) en persoonlijk relevante communicatie. Het Fonds is transparant over zijn financiële positie, kosten, beleggingsbeleid, toeslagen en beloningen zonder daarbij in details te treden. Samengevat in drie punten richt het communicatiebeleid van het Fonds zich op: 1. Communiceren vanuit klantbeleving; 2. Waar mogelijk uitgaan van het individu; 3. Een nieuwe balans in de communicatiemiddelenmix waarbij rendement een belangrijke rol speelt. Deelnemers worden gestimuleerd een digitaal profiel aan te maken. Specifiek wil het Fonds de mogelijkheden benutten van eigentijdse (digitale) communicatiemiddelen op basis van marktconforme en standaard dienstverlening van AZL. Het pensioenbewustzijn wordt onder meer bevorderd via de nieuwe pensioenplanner 'Mijn Pensioenplan'. Hiermee krijgen deelnemers inzicht in de effecten van hun keuzemogelijkheden op hun pensioen. Via straight through processing kunnen zij hun pensioeningang vervolgens zelf direct regelen.</p> <p>Het Fonds evalueert het communicatiebeleid en de effectiviteit van communicatiemiddelen onder andere door middel van een tweejaarlijks klanttevredenheidsonderzoek en periodieke rapportages om zo nodig bij te kunnen sturen. De uitkomsten koppelt het Fonds terug in diverse</p>	<p>Nee</p>



Principe uit de Code	Naleving per 31-12-2021	Nadere toelichting en uitleg	Rapportage-norm?
		<p>communicatiemiddelen. In 2021 is voor het klanttevredenheidsonderzoek gebruik gemaakt van een benchmarkonderzoek in samenwerking met andere ondernemingspensioenfonds. Het Fonds betreft belanghebbenden via onder meer het Verantwoordingsorgaan en een deelnemerspanel. Ook worden er periodiek webinars voor specifieke doelgroepen (gepensioneerden, bijna met pensioen, boventalligen en jongere deelnemers) georganiseerd waarin pensioenonderwerpen worden toegelicht en waarin ook ruimte is voor rechtstreekse dialoog tussen de deelnemers en het Fonds. De webinars dragen bij aan nauwer contact met deelnemers en ook om onderwerpen en verbeterpunten op te doen voor onder meer communicatie vanuit het Fonds.</p>	



Principe uit de Code	Naleving per 31-12-2021	Nadere toelichting en uitleg	Rapportage-norm?
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.	Ja, toegepast	<p>In het jaarverslag rapporteert het Algemeen Bestuur over de naleving van de gedragscode en de Code Pensioenfonds. Het Algemeen Bestuur baseert zich daarbij op de eigen waarnemingen en ook op de opnie van de Compliance Officer.</p> <p>Waar daarnaast extra toelichting nodig is, is dit per onderwerp opgenomen. Op dit onderdeel past het Fonds de Code Pensioenfonds dan ook toe.</p> <p>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.</p> <p>Ten aanzien van het evalueren van het functioneren van het Algemeen Bestuur geldt dat er jaarlijks een bestuurlijke zelfevaluatie onder externe onafhankelijke begeleiding plaatsvindt en ook hierover wordt in het jaarverslag gerapporteerd.</p>	Ja



Principe uit de Code	Naleving per 31-12-2021	Nadere toelichting en uitleg	Rapportage-norm?
<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>	<p>Ja, toegepast</p>	<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 zo laagdrempelig als mogelijk voor de belanghebbenden ingericht. Het Fonds hecht er grote waarde aan dat deelnemers eenvoudig en snel bij het Fonds terecht kunnen met vragen, klachten, onvrede en geschillen. Om die reden vindt het Fonds het van belang dat de deelnemer door de Klantenservice van het Fonds wordt begeleid bij diens vragen en zoveel als mogelijk direct en via persoonlijk contact wordt gezocht naar oplossingen. Deze contacten met een deelnemer kunnen ook nuttige leer- en verbeterpunten opleveren voor het Fonds en de uitvoeringsorganisatie. Pas als het contact met de Klantenservice niet leidt tot een bevredigende oplossing start de formele klachten- en geschillenprocedure. 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 Pensioenen<sup>2</sup>.</p>	<p>Ja</p>

<sup>2</sup> 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.

