

# INTEGRITEITSBELEID

## Stichting Pensioenfonds voor Verloskundigen



Datum: april 2022

# Integriteitsbeleid

## INHOUDSOPGAVE

1.	Inleiding .....	3
2.	Integriteitsbeleid als onderdeel van integraal risicomanagement .....	3
3.	Integriteit.....	3
4.	Verbonden personen bij het integriteitsbeleid .....	4
5.	Specifieke integriteitsrisico's en beheersmaatregelen.....	4
5.1	Persoonlijke integriteit van bestuurders en andere verbonden personen.....	5
5.1.1	Gedragscodes .....	5
5.1.2	Integriteitsgevoelige functies .....	6
5.1.3	Belangenverstrengeling .....	6
5.1.4	(Interne) Fraude .....	7
5.1.5	Anti-corruptie.....	7
5.2	Organisatorische integriteit.....	8
5.2.1	Insidersregeling .....	8
5.2.2	Incidenten- en klokkenluidersregeling .....	98
5.2.3	Uitbestedingsbeleid .....	9
5.2.4	Beheerst beloningsbeleid .....	10
5.2.5	Integriteit met betrekking tot het marktgedrag .....	10
5.2.6	Klachten- en geschillenprocedure en geschillenregeling .....	1140
5.3	Relationele integriteit .....	11
5.3.1	“Customer Due Diligence” en sanctiewetgeving.....	11
5.3.2	Beleggingsbeleid .....	12
5.3.3	Zorgplicht.....	12
5.3.4	Algemene verordening gegevensbescherming .....	1342
6.	Procesbeheersing.....	13
7.	Slot .....	14

## **1. Inleiding**

De deelnemers van Stichting Pensioenfonds voor Verloskundigen, hierna het pensioenfonds, moeten er op kunnen vertrouwen dat het pensioenfonds zijn werkzaamheden op integere wijze uitvoert. Het bestuur heeft voor het pensioenfonds een risicomanagementbeleid vastgesteld en onderdeel daarvan is het integriteitsbeleid. Het pensioenfonds stelt haar integriteitsbeleid vast op basis van de door haar te verrichten systematische integriteitsrisicoanalyse (SIRA). Periodiek voert het pensioenfonds deze analyse uit op basis waarvan het integriteitsbeleid kan worden aangepast.

Dit document “Integriteitsbeleid” beschrijft welke middelen het pensioenfonds inzet om persoonlijke integriteit van bestuurders en andere verbonden personen te handhaven, hoe de administratieve organisatie en interne controle ten behoeve van integere bedrijfsvoering is ingericht en hoe integer marktgedrag (ook in relatie tot derden) wordt gestimuleerd en bewaakt.

Ook wordt aangegeven welke maatregelen het pensioenfonds heeft getroffen om het risico te beheersen. Regelmatig wordt verwezen naar andere fondsdocumenten voor een nadere toelichting op de invulling van het gevoerde beleid en de genomen maatregelen: de gedragscode, de incidentenregeling, de klokkenluidersregeling, het uitbestedingsbeleid, de klachten- en geschillenprocedure en geschillenregeling.

Uiteraard geldt er ook een wettelijk kader. Het gaat daarbij in het bijzonder om de Wet op het Financieel Toezicht (Wft) en de Wet verplichte beroepspensioenregeling (Wvb). Op grond van de Wvb en het Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen (Besluit FTK) is ieder pensioenfonds verplicht tot een SIRA. Artikel 138 van de Wvb bepaalt dat een beroepspensioenfonds zijn organisatie zodanig inricht dat deze een beheerste en integere bedrijfsvoering waarborgt. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden hiervoor regels gesteld met betrekking tot het beheersen van bedrijfsprocessen en bedrijfsrisico's, de integriteit, de soliditeit van het beroepspensioenfonds en het beheersen van de financiële positie over de lange termijn door periodiek een haalbaarheidstoets te maken. Door het opstellen van een integriteitsbeleid komt het pensioenfonds tegemoet aan artikel 19 van het Besluit FTK, dat vraagt om te komen tot beheersing van de integriteitsrisico's die het pensioenfonds loopt. Onderdeel van dit integriteitsbeleid zijn ook de procedures en maatregelen met betrekking tot het tegengaan van belangenverstremming als bedoeld in artikel 20 van het Besluit FTK.

Toezicht op de naleving van wet- en regelgeving vindt plaats door De Nederlandsche Bank (DNB), de Autoriteit Financiële Markten (AFM), de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) en de belastingdienst.

## **2. Integriteitsbeleid als onderdeel van integraal risicomanagement**

Het pensioenfonds heeft integraal Risicomanagementbeleid geformuleerd, waarmee het alle strategische en operationele risico's beheerst (zie het document Risicomanagementbeleid van het pensioenfonds). Een belangrijk operationeel risico is het integriteitsrisico. Dit maakt onderdeel uit van de risicoanalyse conform het FIRM-model die het bestuur op kwartaalbasis volgt op basis van kwartaalrapportages. Het beheersingsproces ter zake van integriteitsrisico's wordt beschreven in hoofdstuk 6.

## **3. Integriteit**

Integriteit is een wezenlijk kenmerk van een professionele en betrouwbare organisatie. Onder het integriteitsrisico wordt verstaan het gevaar voor de aantasting van de reputatie, en de bestaande en

toekomstige bedreiging van het vermogen of resultaat van het pensioenfonds als gevolg van niet integere, onethische gedragingen van de organisatie, medewerkers, dan wel van de (mede)beleidsbepalers. Het gaat hierbij dus om de risico's voor de organisatie, haar medewerkers en personen die betrokken zijn bij de uitbestede activiteiten. Het pensioenfonds is en blijft te allen tijde verantwoordelijk voor het integriteitsbeleid, ook bij uitbestede onderdelen. Het beleid van het pensioenfonds is er op gericht om alle mogelijke verschijningsvormen van het integriteitsrisico tot een acceptabel niveau terug te brengen en om adequaat op te treden tegen eventuele incidenten.

De vastlegging van het integriteitsbeleid geeft tegelijkertijd inzicht aan alle personen die direct betrokkenen zijn bij het pensioenfonds in de genomen beheersmaatregelen (procedures en maatregelen) en de controle op die beheersmaatregelen. Per beheersmaatregel wordt in dat verband zo veel mogelijk aangegeven op welke wijze het specifieke beleid aan direct en indirect betrokkenen kenbaar wordt gemaakt en periodiek bij hen onder de aandacht wordt gebracht. Het uiteindelijke doel van het integriteitsbeleid is het stimuleren dat aan het pensioenfonds verbonden personen op alle niveaus handelen in overeenstemming met maatschappelijk geaccepteerde waarden en normen en met de specifieke waarden en normen die gelden voor het pensioenfonds. Uiteraard dient dit ook te passen binnen de kaders van de relevante wet- en regelgeving. Voor een integere organisatie is het kenmerkend dat geen wetten (bewust) worden overtreden en dat deze vrij is van corruptie, fraude, belangentegenstellingen en andere vormen van ongewenst gedrag dat in strijd is met het geschreven en ongeschreven recht.

#### **4. Verbonden personen bij het integriteitsbeleid**

Verbonden personen zijn:

- a. Alle (aspirant) leden van het bestuur en het bestuur als zodanig;
- b. Leden van de Beleggingsadviescommissie, inclusief externe leden, alsmede leden van de Commissie Beoordeling Beroepsarbeidsongeschiktheid en de Commissie van Geschillen;
- c. Leden van het verantwoordingsorgaan en de visitatiecommissie;
- d. Andere (categorieën) personen en/of organisaties die zijn aangewezen door het bestuur.

Het pensioenfonds heeft de belangrijkste werkprocessen, pensioenadministratie en vermogensbeheer, alsmede bestuursondersteuning, uitbesteed aan externe partijen. Medewerkers van deze externe partijen zijn geen verbonden personen, tenzij deze als zodanig door het bestuur conform d. zijn aangewezen. De medewerkers van externe partijen zullen over het algemeen onder de integriteits- en gedragsregels vallen die gelden voor de betreffende externe uitvoeringsorganisatie. In dat geval zal het pensioenfonds periodiek controleren of deze partijen over een passend integriteitsbeleid beschikken.

In de praktijk zullen specifieke onderdelen van het integriteitsbeleid verschillend kunnen uitwerken en dus niet altijd op alle verbonden personen direct betrekking hebben.

#### **5. Specifieke integriteitsrisico's en beheersmaatregelen**

Voor een beschrijving van uitgangspunten voor integere bedrijfsvoering is aangesloten bij de verdeling van integriteit in een viertal aspecten, namelijk persoonlijke integriteit, relationele integriteit, organisatorische integriteit en integriteit met betrekking tot het marktgedrag. Hierna worden deze aspecten inclusief de genomen beheersmaatregelen nader uitgewerkt en toegelicht.

## **5.1 Persoonlijke integriteit van bestuurders en andere verbonden personen**

Het pensioenfonds heeft een verantwoordelijkheid ten aanzien van de persoonlijke integriteit van zijn bestuurders en beleggingsadviescommissieleden. Daarnaast heeft het pensioenfonds een zorgplicht ten aanzien van de integriteit van de overige verbonden personen. Naast de betrouwbaarheidstoetsing van bestuurders door DNB en AFM is het pensioenfonds verplicht de betrouwbaarheid van een verbonden persoon te beoordelen, indien deze op een integriteitsgevoelige functie wordt benoemd.

### **5.1.1 Gedragscode**

Het pensioenfonds kent een aantal integriteitsrisico's, namelijk het effectentypisch gedrag met betrekking tot privé-transacties en mogelijke belangenverstremming bijvoorbeeld bij relatiegeschenken, nevenfuncties, uitnodigingen, zakelijke belangen en de omgang met (aspirant) leveranciers en dienstverleners.

Met het oog op integriteitsrisico's heeft het pensioenfonds de verplichting tot invoering van gedragsregels zoals opgenomen in artikel 20 lid 2 van het Besluit FTK. Dit heeft het pensioenfonds uitgewerkt in een gedragscode. Via een gedragscode wordt de transparantie rondom gedragsregels bevorderd en kan duidelijk worden gemaakt aan alle met het pensioenfonds verbonden personen wat wel en wat niet is geoorloofd. Dit moet bijdragen aan het integer functioneren van het pensioenfonds ten behoeve van al diegenen die bij het fonds belang hebben en aan het zoveel mogelijk waarborgen van de goede naam en reputatie van het pensioenfonds en de pensioensector in het algemeen. De gedragscode is gericht op het zoveel mogelijk waarborgen en handhaven van het vertrouwen in het fonds door belanghebbenden, alsmede het voorkomen van integriteitsrisico's.

Personen die werken bij door het pensioenfonds aangestelde uitvoeringsorganisaties vallen in beginsel onder een gedragscode van die organisatie. Een vergelijkbare situatie is er ten aanzien van de door het bestuur aangestelde externe adviseurs. Het pensioenfonds dwingt deze maatregel voor externen af door het opnemen van bepalingen daarover in de overeenkomsten en Service Level Agreements (SLA's). Het bestuur ziet tevens toe op de naleving van deze bepalingen.

Beheersmaatregelen:

- De gedragscode wordt uitgereikt aan alle verbonden personen van het pensioenfonds. Nieuwe verbonden personen ondertekenen bij indiensttreding voor ontvangst van de gedragscode. Hiervan gaat een preventieve werking uit.
- Naleving van de gedragscode wordt jaarlijks gecontroleerd via een verklaring ten aanzien van de naleving die moet worden ingevuld en ondertekend door de verbonden personen. Ook wordt bereikt dat de gedragscode inhoudelijk bekend is en blijft bij alle verbonden personen en het geeft duidelijkheid aan alle met het pensioenfonds verbonden personen wat wel en wat niet is geoorloofd.
- Door het bestuur is een externe deskundige benoemd die verantwoordelijk is voor de uitoefening van het toezicht op de naleving van de gedragscode, de compliance officer. Deze oefent het toezicht uit op de naleving van de gedragscode en rapporteert over de uitkomsten daarvan jaarlijks aan het bestuur. Het bestuur beoordeelt deze rapportage van de compliance officer. In een opdrachtstelling zijn de taken van de compliance officer vastgelegd door het bestuur.
- Bij de uitvoeringsorganisaties en de externe adviseurs waaraan werkzaamheden zijn uitbesteed wordt de gedragscode opgevraagd. Daarbij wordt beoordeeld of die gedragscode ten minste

gelijkwaardig is aan die van het pensioenfonds. Als er geen gedragscode van toepassing is, wordt de gedragscode van het fonds van toepassing verklaard.

### **5.1.2 Integriteitsgevoelige functies**

Onder een integriteitsgevoelige functie wordt verstaan een functie waaraan een bevoegdheid is verbonden die een wezenlijk risico bevat voor de integere bedrijfsvoering van het pensioenfonds.

Gezien de organisatie van het pensioenfonds beperken de integriteitsgevoelige functies zich tot het bestuur, de Beleggingsadviescommissie en haar adviseurs, de Commissie Beoordeling Beroepsarbeidsongeschiktheid en de Geschillencommissie.

Beheersmaatregelen:

- Indien het pensioenfonds iemand benoemt /voordraagt voor een integriteitsgevoelige functie, dient het bestuur zich een oordeel te vormen over de betrouwbaarheid van deze persoon door toepassing van een screeningsprocedure. Deze oordeelsvorming komt tot stand op basis van:
  - a. het schriftelijk inwinnen van inlichtingen bij de werkgever(s) bij wie betrokkene de laatste jaren werkzaam is geweest, op basis van toestemming van de betrokkene;
  - b. de betrokkene een verklaring omtrent het gedrag in de zin van de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens te laten overleggen;
  - c. de vaststelling dat ontslag door de rechter de afgelopen 5 jaren voorafgaand aan de benoeming niet heeft mogen plaatsvinden.

De screening is in ieder geval van toepassing bij aspirant-bestuursleden, beleggingsadviescommissieleden, leden van de Commissie Beoordeling Beroepsarbeidsongeschiktheid en leden van de Geschillencommissie. Deze beheersmaatregel is verder uitgewerkt in het geschiktheidsbeleidsplan.

- Alle personen/organisaties waarop geen eigen gedragscode van toepassing is dienen de gedragscode van het pensioenfonds te ondertekenen. Nieuw te benoemen bestuursleden vallen bovendien onder de betrouwbaarheidstoetsing van DNB.
- Door zowel individuele als collectieve evaluatie van het bestuur (periodiek begeleid door een extern adviseur) wordt getracht het competentieniveau en de deskundigheid op individueel niveau maar ook op bestuursniveau inzichtelijk te maken. Daarbij wordt ook gekeken naar betrouwbaar gedrag. Op basis van deze evaluaties worden beheersmaatregelen genomen die leiden tot verdere professionalisering van de individuele bestuursleden maar ook voor het bestuur als collectief.

### **5.1.3 Belangenverstremgeling**

Bij belangenverstremgeling gaat het om het risico dat persoonlijke of professionele belangen, anders dan die van het pensioenfonds worden meegenomen in de besluitvorming. Daarbij kan het gaan om het risico dat belangen uit persoonlijke netwerken en nevenfuncties van belanghebbenden zich vermengen met de belangen van het pensioenfonds (intern) of om het risico ten aanzien van het uitbesteden van (kern)taken van het pensioenfonds aan derde partijen (extern). Bovendien speelt dat de belangenverstremgeling niet duidelijk kenbaar is gemaakt richting de groep of het collectief waarvan het individu deel uitmaakt.

In artikel 110b Wvb staat dat leden van het bestuur zich bij de vervulling van hun taak moeten richten naar de belangen van de bij het pensioenfonds betrokken deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden en de pensioengerechtigden en ervoor moeten zorgen dat dezen zich door hen op evenwichtige wijze vertegenwoordigd kunnen voelen.

Beheersmaatregelen:

- Tijdens elke bestuursvergadering is er een vast agendapunt gewijd aan integriteitsrisico's in het algemeen en risico van belangenverstremgeling in het bijzonder.
- Bij bestuursbesluiten wordt altijd in ogeschouw genomen of er voldoende rekening is gehouden met evenwichtige belangenbehartiging en of er sprake is van mogelijke integriteitsissues.
- Indien een bestuurslid van mening is dat er sprake kan zijn van een (schijn van) belangenverstremgeling op een bepaald onderwerp, dan meldt de betreffende bestuurder dit voorafgaande aan het bespreken van dit onderwerp. Hiermee wordt het voor het bestuur duidelijk dat de betreffende bestuurder naast het belang van het fonds ook mogelijk nog een ander belang heeft (dubbele pettenproblematiek). Het bestuur kan in bepaalde situaties besluiten om het betreffende bestuurslid te vragen om geen gebruik te maken van zijn of haar stemrecht. De betreffende bestuurder, eventueel in overleg met het bestuur, kan er ook voor kiezen om aanwezig te zijn als toehoorder of niet aanwezig te zijn bij het bespreken van het betreffende onderwerp.

#### **5.1.4 (Interne) Fraude**

Fraude is zichzelf dan wel anderen onrechtmatig bevoordelen ten laste van een derde of derden door misbruik van vertrouwen. Het risico bestaat dat door fraudeleuze handelingen de reputatie van het pensioenfonds wordt geschaad en belanghebbenden (financieel) worden benadeeld. Fraude kan ook leiden tot operationele risico's. Het pensioenfonds zal onder geen enkele omstandigheid fraude tolereren. Toezicht op de naleving van externe en interne regels, teneinde te voorkomen dat fraude zich manifesteert, is een taak van het bestuur.

Beheersmaatregelen:

- Ter voorkoming van frauduleuze handelingen geeft het bestuur toepassing aan functiescheidingen en het hanteren van een controlemethode in de administratieve organisatie, waarbij twee verschillende personen of partijen ieder afzonderlijk en zelfstandig de benodigde gegevens verifiëren (vier-ogenprincipe).
- Verplichting voor de uitvoeringsorganisaties om een ISAE-verklaring af te geven aan het pensioenfonds.

#### **5.1.5 Anti-corruptie**

Corruptie is het risico dat het pensioenfonds betrokken is bij vormen van omkoping en/of belangenverstremgeling die afbreuk doen aan de integriteit van en het vertrouwen in het pensioenfonds en/of de financiële markten. In haar toezicht geeft DNB aandacht aan het voorkomen van corruptie en verwacht van onder toezicht gestelde organisaties dat zij maatregelen nemen die elke vorm van corruptie voorkomen. DNB ziet dit als een verantwoordelijkheid van het bestuur en ziet tevens een rol voor de compliance officer en accountant. Daarbij beroept DNB zich op de eisen in de Nederlandse wetgeving en refereert zij aan de Amerikaanse Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) en de UK Bribery Act 2010. In de UK Bribery Act is expliciet opgenomen dat organisaties die er niet in slagen om de aan hen gelieerde personen te weerhouden van corruptie, hiervoor strafbaar kunnen worden gesteld. Wanneer het pensioenfonds echter kan aantonen dat er voldoende procedures in haar bedrijfsprocessen zijn opgenomen ter voorkoming van corruptie, kan dit effectief worden aangevoerd

als verdediging. De FCPA gaat ervan uit dat bedrijven een effectief intern beheersingssysteem hebben dat corruptie dient te voorkomen.

Beheersmaatregelen:

- Het fonds beschikt over een aan de hand van het model van de Pensioenfederatie opgestelde gedragscode (inclusief insidersregeling). Onderdeel van de gedragscode zijn de IT-gedragsregels van het pensioenfonds.
- Het fonds kent een integriteitsbeleid, dat jaarlijks wordt geëvalueerd.
- Het fonds beschikt over een incidenten- en klokkenluidersregeling.
- Het fonds beschikt over een geschiktheidsplan inclusief opleidingsplan.
- Bij iedere (her)benoeming wordt een verklaring omtrent gedrag gevraagd.
- Het fonds heeft momenteel geen discretionaire beleggingen.
- Beoordeeld wordt of de organisaties waaraan SPV werkzaamheden heeft uitbesteed beschikken over een gedragscode, die ten minste gelijkwaardig is aan die van SPV.
- Het bestuur en de uitvoeringsorganisaties hanteren een tenminste 4-ogen principe.
- Met de uitvoeringsorganisaties is afgesproken dat eventuele onvoorziene omissies in de administratieve organisatie en/of interne controle worden opgenomen in de SLA rapportage.
- Professionals bij de vermogensbeheerder zijn DSI-geregistreerd en vallen onder gedragscode DSI.
- Het fonds beschikt over een klachten- en geschillenprocedure.
- Het bestuur legt verantwoording af aan het verantwoordingsorgaan.
- Tijdens iedere bestuursvergadering worden als apart agendapunt ontvangen uitnodigingen en relatiegeschenken, belangenverstrengeling en nevenfuncties besproken.

## **5.2 Organisatorische integriteit**

De organisatorische integriteit van het pensioenfonds betreft de interne procedures en maatregelen op het gebied van administratieve organisatie en interne controle ter bestrijding van compliance risico's. Zoals eerder vermeld, heeft het pensioenfonds zijn activiteiten en werkprocessen uitbesteed aan externe partijen. Met deze externe partijen zijn in overeenkomsten en SLA's specifieke afspraken gemaakt over de verantwoordelijkheid voor en de naleving van wet- en regelgeving. Ook zijn afspraken op het gebied van benoeming en zittingstermijn van bestuursleden vastgelegd in het Convenant tussen Deelnemersvereniging Pensioenfonds voor Verloskundigen en Stichting Pensioenfonds voor Verloskundigen. Het pensioenfonds volgt de Code Pensioenfonds en legt daarover verantwoording af in het bestuursverslag.

### **5.2.1 Insidersregeling**

Conform het bepaalde in artikel 20 Besluit FTK zijn in de gedragscode bepalingen opgenomen die zijn aan te merken als insidersregeling. Deze insidersregeling beoogt dat bij bepaalde transacties (de schijn van) handelen met gebruik van voorwetenschap en vermenging van zakelijke en privé belangen wordt voorkomen. Insiders zijn personen die uit hoofde van hun verbondenheid aan het pensioenfonds regelmatig over voorwetenschap beschikken of kunnen beschikken. Een insider onthoudt zich van elk handelen met gebruik van voorwetenschap of met anderszins vertrouwelijke informatie en dient iedere vermenging van zakelijke en privébelangen respectievelijk de redelijkerwijs voorzienbare schijn daarvan, te vermijden. Bij het pensioenfonds zijn in het bestuur of andere fondsorganen momenteel geen insiders aangewezen. Het bestuur bepaalt het

beleid en geeft zelf geen uitvoering aan transacties op individuele posities. De fiduciaire manager geeft invulling aan deelname in beleggingsfondsen voor het pensioenfonds.

## **5.2.2 Incidenten- en klokkenluidersregeling**

Het pensioenfonds beschikt over procedures en maatregelen met betrekking tot de omgang met en vastlegging van incidenten. Deze procedures zijn vastgelegd in de Incidentenregeling en vormen een beheersmaatregel op zich. De regeling is gepubliceerd op de website van het pensioenfonds.

In de Incidentenregeling is aangegeven welke stappen gevolgd worden als het vermoeden bestaat dat er sprake is van een incident binnen het pensioenfonds. Doel van deze regeling is het voorkomen van schade aan de beheerste en integere bedrijfsvoering en goede naam van het pensioenfonds, alsmede het beperken van mogelijke gevolgschade.

Daarnaast beschikt het pensioenfonds over een klokkenluidersregeling. In de klokkenluidersregeling is een procedure vastgelegd voor het melden en afhandelen van (potentiële) misstanden. Verder bevat de regeling waarborgen voor de bescherming van de verbonden persoon (i.c. de klokkenluider), die te goeder trouw melding maakt van (potentiële) misstanden.

## **5.2.3 Uitbestedingsbeleid**

Artikel 138 van de Wvb bepaalt de regels omtrent uitbesteding. Zo bepaalt deze wet dat indien een pensioenuitvoerder werkzaamheden uitbesteedt aan een derde, hij er zorg voor draagt dat deze derde de bij of krachtens deze wet gestelde regels, die van toepassing zijn op de uitbestedende pensioenuitvoerder, naleeft. Over de wijze waarop de uitbesteding is geregeld moet DNB worden geïnformeerd (artikel 30 Besluit FTK). Het bestuur heeft met inachtneming van de Guidance uitbesteding pensioenfondsen van DNB het pensioenbeheer en het vermogensbeheer volledig uitbesteed aan externe uitvoeringsorganisaties. Het pensioenfonds heeft met alle uitvoeringsorganisaties overeenkomsten en SLA's vastgelegd. De afzonderlijke SLA's zijn zodanig ingericht dat het bestuur inzicht heeft in de wijze van inrichting en uitvoering van de uitbestede bedrijfsprocessen en de daarin door de uitvoeringsorganisatie verankerde maatregelen van interne controle en risicobeheersing inclusief maatregelen gericht op fraudepreventie en naleving van de Sanctiewet. Het uitbestedingsbeleid kent selectievoorwaarden, procedures voor monitoring en periodieke evaluatie van uitvoering van de werkzaamheden door uitbestedingspartijen en waarborgen met betrekking tot integere bedrijfsvoering van de uitbestedingspartijen. Ook de vertrouwelijke omgang met informatie en voorkoming van belangenconflicten door afdelings- en functiescheiding ("Chinese Walls") maken deel uit van deze inrichting. Handhaving van de getroffen maatregelen, gericht op een beheerste en integere bedrijfsvoering, vindt plaats via interne en/of externe audits bij de uitvoeringsorganisaties. Omtrent de uitkomsten van deze audits wordt het bestuur geïnformeerd. Daarnaast heeft de externe accountant van het pensioenfonds toegang tot alle gegevens en informatie betreffende de aan de pensioen- en vermogensbeheerders uitbestede werkzaamheden. In het kader van een integere bedrijfsvoering geldt voor de medewerkers van de uitvoeringsorganisaties een gedragscode, die voldoet aan de daaraan door DNB gestelde eisen. Voor de medewerkers van Achmea Investment Management (Achmea IM) geldt een aanvullende gedragscode, die voldoet aan de daaraan door de AFM gestelde eisen.

Beheersmaatregelen:

- Het pensioenfonds wordt over de naleving door uitvoerders geïnformeerd door onder andere een ISAE 3402 verklaring, kwartaalrapportages per SLA, kwartaalrapportages over uitvoering en kosten, meldingen van incidenten en kwartaalrapportages over compliance.

- Het pensioenfonds wordt via de rapportage niet-financiële risico's geïnformeerd over integriteitsincidenten; voorts wordt het bestuur door de accountmanager van APS geïnformeerd in geval van een datalek..
- Alle juridische stukken zoals uitbestedingsovereenkomsten worden juridisch getoetst.

#### **5.2.4 Beheerst beloningsbeleid**

De door DNB en AFM gepubliceerde Principes voor beheerst beloningsbeleid zijn gericht op de financiële ondernemingen en op pensioenfondsen die onder toezicht staan van DNB of AFM. Het beloningsbeleid van pensioenfondsen en hun uitvoerders moet in lijn zijn met deze principes en dient de integriteit en soliditeit van het pensioenfonds te bevorderen, waarbij de focus ligt op de lange termijn. Doel van de principes: het tegengaan van "perverse beloningsprikkelers". Met naleving van de principes zijn de soliditeit, de integriteit en het voldoen aan verwachtingen bij belanghebbenden van het pensioenfonds gediend.

Het pensioenfonds voert een zorgvuldig en beheerst beloningsbeleid dat in overeenstemming is met doelstellingen van het pensioenfonds en dat passend is gelet op de beroepsgroep, waarvoor de pensioenregeling wordt uitgevoerd. Het beloningsbeleid heeft betrekking op bestuursleden en de leden van andere organen. Het pensioenfonds belooft bestuursleden en andere verbonden personen door middel van vacatievergoedingen en/of vast overeengekomen bedragen en niet door middel van variabele beloningen.

Het bestuur stelt het belang van de deelnemers voorop en heeft ook oog voor hetgeen maatschappelijk verantwoord is. De beloningen staan in redelijke verhouding tot de gedragen verantwoordelijkheid, de aan de functie gestelde eisen en het vereiste tijdsbeslag. De onderlinge beloningsverhoudingen worden als redelijk, acceptabel en uitlegbaar beschouwd.

Beheersmaatregelen:

- Het pensioenfonds voldoet aan de regelgeving voor beheerst beloningsbeleid, want de bestuursleden ontvangen alleen vacatiegeld en een onkostenvergoeding. De vacatieregeling is afgeleid van de verloskundigetarieven.
- Het pensioenfonds monitort het beloningsbeleid van partijen waaraan is uitbesteed. Met betrekking tot het beloningsbeleid vraagt het bestuur jaarlijks van de pensioenuitvoeringsorganisatie en de vermogensbeheerders verklaringen omtrent het toepassen en naleven van de toepasselijke wet- en regelgeving. Deze maatregel maakt onderdeel uit van de met deze externe partijen gesloten uitvoeringsovereenkomsten en daarbij behorende SLA's.

#### **5.2.5 Integriteit met betrekking tot het marktgedrag**

Bij de integriteit met betrekking tot het marktgedrag van financiële instellingen kan gedacht worden aan het voorkomen van koersmanipulatie c.q. koersstabilisatie rond emissies en het "bijsturen" van koersen teneinde andere gerelateerde transacties te beïnvloeden.

Gezien de rol van het bestuur bij (de uitvoering van) het beleggingsbeleid is er nauwelijks belang bij een integriteitsbeleid met betrekking tot marktgedrag. Dit laat onverlet dat het pensioenfonds op het eigen werkterrein een integere marktpartij moet zijn.

Beheersmaatregel:

- In uitbestedingsovereenkomsten expliciet opnemen dat ook de partij aan wie activiteiten zijn uitbesteed met de gegevens van beleggingstransacties omgaat op een wijze die past binnen de bepalingen van de Wet financieel toezicht en het Besluit Marktmissbruik.

## **5.2.6 Klachten- en geschillenprocedure en geschillenregeling**

Ten aanzien van de eventuele benadeling van derden heeft het pensioenfonds een klachten- en geschillenprocedure en een geschillenregeling ingesteld. Op grond van deze procedure en regeling heeft een deelnemer of een andere belanghebbende het recht om bij het pensioenfonds een met redenen omklede schriftelijke klacht in te dienen over de wijze waarop hij/zij door het pensioenfonds is bejegend of tegen een (schriftelijke) beslissing van het pensioenfonds inzake voor hem of haar uit de deelneming voortvloeiende rechten en plichten in beroep gaan. De klachten- en geschillenprocedure beschrijft wat onder een klacht en wat onder een geschil wordt verstaan en hoe de procedure voor het afhandelen van de klacht en een geschil eruit ziet. De klachten- en geschillenprocedure en de geschillenregeling zijn gepubliceerd op de website van het pensioenfonds.

Beheersmaatregel:

- Uitvoerders houden een klachtenregistratie bij en rapporteren hierover periodiek aan het pensioenfonds in het kader van de SLA-rapportage.

## **5.3 Relationale integriteit**

Relationele integriteit heeft betrekking op het marktgedrag van het pensioenfonds in haar relatie tot derden, alsmede op het gedrag van derden dat de integriteit van het pensioenfonds kan aantasten. Gedacht kan worden aan het invullen van de zorgplicht voor de deelnemers en het beschermen van de privacy van deelnemers.

### **5.3.1 “Customer Due Diligence” en sanctiewetgeving**

“Customer Due Diligence” houdt in het adequaat beheersen van de relevante risico’s die dienstverlening aan de deelnemers van het pensioenfonds met zich meebrengt. De bedreigingen die uit kunnen gaan van het zaken doen met een deelnemer over wie men onvoldoende informatie heeft, kunnen bijvoorbeeld in verband gebracht worden met de risico’s van het betrokken raken bij witwassen, fraude of terrorismefinanciering. De deelnemers van het pensioenfonds zijn verplicht gesteld tot deelname aan de pensioenregeling. Gelet hierop en op de aard van de activiteiten van het pensioenfonds is er geen belang bij het hebben van een eigen beleid met betrekking tot “Customer Due Diligence”. Er wordt aangesloten bij het beleid van de uitbestedingspartners.

Sancties zijn politieke instrumenten in het buitenland- en veiligheidsbeleid van de Verenigde Naties, de Europese Unie en de nationale overheid. Het zijn dwingende instrumenten die worden ingezet als reactie op schendingen van het internationaal recht of mensenrechten of om verandering te brengen in beleid wanneer wettelijke of democratische beginselen niet worden nageleefd. Sancties vormen ook een belangrijk wapen in de strijd tegen terrorisme. De Regeling Toezicht Sanctiewet 1977 van AFM en DNB biedt pensioenfondsen een kader om maatregelen te treffen. Er zijn twee soorten (financiële) sancties te onderscheiden: een gebod tot het bevriezen van tegoeden en een verbod of restricties op het verlenen van financiële diensten. Deze sancties zien op voorkomen van ongewenste handel (embargo’s) en het bestrijden van terrorisme. Door het nemen van maatregelen waarborgen

pensioenfondsen dat zij in staat zijn relaties te identificeren die overeenkomen met (rechts)personen en entiteiten als bedoeld in de sanctieregelgeving.

Beheersmaatregel:

- De uitbestedingspartners van het pensioenfonds rapporteren op kwartaalbasis over de uitgevoerde controles inzake de toepassing van de sanctieregelgeving;
- Het bestuur en de uitvoeringsorganisaties hanteren een tenminste 4-ogen principe;
- Met de uitvoeringsorganisaties is afgesproken dat eventuele onvoorziene omissies in de administratieve organisatie en/of interne controle worden opgenomen in de rapportage 'Niet Financiële Risico's';
- Professionals bij de vermogensbeheerder zijn DSI-geregistreerd en vallen onder gedragscode DSI;
- Het bestuur legt verantwoording af aan het verantwoordingsorgaan;
- Het pensioenfonds accepteert geen contant geld transacties.

### **5.3.2 Beleggingsbeleid**

Onderdeel van de relationele integriteit is de wijze waarop het pensioenfonds omgaat met het beleggingsbeleid. Een door de markt als onvoldoende ervaren ethisch beleggingsbeleid kan gevolgen hebben voor het reputatierisico, bijvoorbeeld door het krijgen van negatieve publiciteit. Het pensioenfonds heeft een Beleggingsadviescommissie ingesteld die zich buigt over de voorwaarden die aan het beleggingsbeleid gesteld moeten worden. De Beleggingsadviescommissie ziet erop toe dat het door het pensioenfonds vastgestelde beleggingsbeleid correct wordt uitgevoerd. Dit is vastgelegd in de Verklaring inzake Beleggingsbeginselen. Op de eigen website is de wijze waarop het pensioenfonds hiermee omgaat te raadplegen.

Beheersmaatregelen:

- Periodieke rapportage over het uitsluitingsbeleid inclusief de ontwikkeling in de samenstelling van de uitsluitingslijst van ondernemingen die controversiële wapens produceren opgesteld door een extern onderzoeksbureau, voor zover het de belegging in Achmea IM-fondsen betreft. Achmea IM rapporteert hierover periodiek via de MVB rapportage aan het bestuur, op advies van de beleggingsadviescommissie.

### **5.3.3 Zorgplicht**

Het pensioenfonds heeft de uitvoering van de noodzakelijke maatregelen rondom zorgplicht uitbesteed aan een uitvoeringsorganisatie. Het pensioenfonds heeft in de uitbestedingsovereenkomst laten vastleggen aan welke eisen de uitvoerder in dit opzicht dient te voldoen. Daarin is ook bepaald dat de door de pensioenuitvoerder gehanteerde documenten – zoals het uniform pensioenoverzicht – dienen te voldoen aan de wettelijke eisen. De belangrijkste regels ter bescherming van de deelnemer bij het pensioenfonds zijn de wettelijke informatieverplichtingen. De informatieverplichtingen voor financiële instellingen en dus ook voor pensioenfondsen zijn omvangrijk en vaak rule-based van aard. Er wordt niet alleen voorgeschreven aan welke informatie-verplichtingen moet worden voldaan, maar ook op welke wijze. In de Wvb wordt aangegeven welke informatie, al of niet op verzoek van de deelnemer, aan hem of haar moet worden verstrekt. Verplichtingen zijn onder meer het versturen van een zogenaamde start- en stopbrief en het jaarlijks versturen van een uniform pensioenoverzicht aan de deelnemers.

Beheersmaatregelen:

- De uitbestedingspartners van het pensioenfonds zijn verplicht om een ISAE-verklaring af te geven aan het pensioenfonds.
- De uitbestedingspartners van het pensioenfonds rapporteren in het kader van de SLA-rapportage op kwartaalbasis over de toepassing van de wettelijke informatieverplichtingen.

#### **5.3.4 Algemene verordening gegevensbescherming**

Het pensioenfonds verwerkt persoonsgegevens in het kader van de uitvoering van de pensioenregeling. In dit verband is de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) aan de orde. Deze Europese verordening heeft als doel om te borgen dat noodzakelijke en passende beveiligingsmaatregelen worden getroffen om persoonsgegevens te beschermen. Tevens dienen betrokkenen hun rechten te kunnen uitoefenen voor wat betreft de verwerking van hun persoonsgegevens. De door deelnemers verstrekte persoonsgegevens worden niet voor andere doeleinden gebruikt dan waarvoor de deelnemer deze aan het pensioenfonds verstrekt heeft. De AVG verplicht om in een 'verwerkersovereenkomst' concrete afspraken te maken over de verwerking van de gegevens tussen het pensioenfonds als organisatie die de verwerking van persoonsgegevens uitbesteedt en de externe partij die deze verwerking uitvoert. Deze verwerkersovereenkomsten worden door het pensioenfonds met externe partijen afgesloten.

Het pensioenfonds heeft in de uitbestedingsovereenkomsten expliciet opgenomen dat ook de partij aan wie activiteiten zijn uitbesteed met de gegevens van de deelnemers omgaat op een wijze die past binnen de bepalingen van de AVG. Dit impliceert tevens dat de uitbestedingspartner het pensioenfonds in staat stelt de meldplicht datalekken na te leven, zoals overeengekomen in de Verwerkersovereenkomst.

Beheersmaatregelen:

- Het in werking hebben van adequate verwerkersovereenkomsten met gegevensverwerkende partijen.
- Incidenten aangaande het niet naleven van de AVG worden via de rapportage niet-financiële risico's van de uitvoerders gerapporteerd.
- De naleving van de meldplicht datalekken.

### **6. Procesbeheersing**

Het risicomanagementproces is in de organisatiestructuur en in de besluitvormingsprocessen van het pensioenfonds geïntegreerd. Dit proces is beschreven in het Risicomanagementbeleid van het pensioenfonds. Voor de classificatie van de risico's die samenhangen met de operationele doelstellingen hanteert het pensioenfonds de risicocategorieën die in de FIRM-aanpak door DNB worden gebruikt. Hierbij sluit het pensioenfonds aan op een in de pensioensector erkende categorisering en deze uniforme categorisering leidt tot eenduidigheid in zowel het SLA-management met uitbestedingspartners als de verantwoording naar stakeholders. De beheersing van integriteitsrisico's maakt hiervan onderdeel uit.

De risicogovernance heeft de vorm van drie verdedigingslagen en kan daarmee beschouwd worden als The Three Lines of Defense van het pensioenfonds.

De 1e lijn betreft het operationeel management: de bestuurscommissies die verantwoordelijk zijn voor het beheerst uitvoeren van zijn eigen processen (waaronder het zicht houden op de risicobeheersing

van de uitbestedingspartners). De bestuurscommissies zijn eigenaar van een aantal specifiek aan de betreffende commissie toegewezen risicogebieden.

Daarnaast vormen de IRM-commissie en de Compliance officer de 2e lijn. De 2e lijn ondersteunt en adviseert de 1e lijn en bewaakt of de 1e lijn zijn verantwoordelijkheden ook daadwerkelijk neemt. Ook bepaalde beleidsvoorbereidende taken (het opzetten van het risicobeheerraamwerk) en het organiseren van integrale risk assessments zijn taken van de 2e lijn.

Het bestuur heeft een 1e lijnfunctie: het bestuur beoordeelt de bestuurscommissies in zijn totaal over de verschillende aandachtsgebieden heen en rapporteert aan de visitatiecommissie en het verantwoordingsorgaan.

De 3e lijn wordt gevormd door de visitatiecommissie, de certificerend accountant en de sleutelfunctiehouder Internal Audit functie, ieder voor het voor hen relevante gedeelte. De visitatiecommissie controleert of het samenspel tussen de 1e en 2e lijn soepel functioneert en velt daarover een objectief, onafhankelijk oordeel met mogelijkheden tot verbetering.

Het bestuur vindt het van belang dat het pensioenfonds continu de integriteitsrisico's zoveel mogelijk beheerst en hierdoor zo veel als mogelijk incidenten beperkt. Het pensioenfonds maakt periodiek (minimaal één keer per 3 jaar) en op systematische wijze een uitgebreide risicoanalyse van de integriteitsrisico's in al zijn verschijningsvormen (SIRA), waarbij bepaald wordt hoe groot de kans is dat deze zich voordoen, met welke impact en welke beheersmaatregelen gelden of nog moeten worden genomen. Voorts wordt per kwartaal door het bestuur over de risico's gerapporteerd. Met de voorbereiding en uitvoering is de IRM-commissie belast. Deze commissie rapporteert hierover jaarlijks aan het bestuur. Het onderwerp integriteitsbeleid zal periodiek op de agenda van het bestuur komen om te bezien of aanpassingen noodzakelijk zijn.

## **7. Slot**

Dit beleid is door het bestuur in april 2022 herzien en vastgesteld in de bestuursvergadering van 20 april 2022.