



# Stichting Pensioenfonds TNO

## **Checklist Code Pensioenfonds Stand per 1 januari 2021**

De Code Pensioenfonds is per 1 juli 2014 verankerd in de Pensioenwet. Op 3 oktober 2018 is de nieuwe Code Pensioenfonds 2018 in werking getreden. Voor pensioenfonds bestaat de wettelijke plicht de normen van de Code toe te passen óf uit te leggen welke normen niet worden toegepast en waarom (dus volgens het 'comply or explain'-principe).

De Code Pensioenfonds 2018 bestaat uit 8 thema's, welke onderverdeeld zijn in 65 normen. De onderstaande Checklist geeft weer hoe de normen uit deze code bij de Stichting Pensioenfonds TNO worden toegepast.

# 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.

Normen uit de Code		Naleving per 01-01-2021	Toelichting
1	Het Bestuur voert de regeling naar beste vermogen uit, in een evenwichtige afweging van belangen, en heeft hiervoor de eindverantwoordelijkheid.	Ja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De pensioenovereenkomst tussen sociale partners (inhoudende de afspraken over de inhoud van de pensioenregeling) en wijzigingen daarin worden door het Bestuur getoetst aan uitvoerbaarheid qua financiering, ambitie, communicatie, administratie en de geldende wet- en regelgeving, voordat de opdracht door het Bestuur wordt aanvaard;</li> <li>• Het Bestuur draagt zorg voor een adequate governancestructuur bij het fonds, waarbij het Bestuur altijd de regie en de eindverantwoordelijkheid over alle werkzaamheden van het fonds heeft;</li> <li>• Bij het beheren en uitvoeren van de pensioenregeling (en bij wijzigingen daarin) ziet het Bestuur toe op een evenwichtige belangenafweging. Bij het nemen van bestuursbesluiten wordt de belangenafweging toegelicht in de voorlegger van het vergaderstuk.</li> </ul>
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	Ja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Voor de uitvoering heeft het Bestuur een uitvoeringsovereenkomst gesloten met de bij het fonds aangesloten werkgevers;</li> <li>• Het strategisch en tactisch beleggingsbeleid is gebaseerd op het Risicokader, de risicobereidheid van de deelnemers en pensioengerechtigden, de Verklaring inzake de beleggingsbeginselen,</li> </ul>

	voldoen en bepaalt welk kostenniveau aanvaardbaar is.		<p>Investment Beliefs, Prudent Person Principle, MVO-beleid, IMVB-convenant Pensioenfondsen, UN Global Compact Principles, ALM-studies, raadpleging Beleggingsadviescommissie (BAC) en Commissie ESG-Beleid (CEB) en waar nodig andere commissies en adviseurs;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De pensioenadministratie en -uitkeringen worden uitgevoerd door een professionele en deskundige uitvoeringsorganisatie die aan het Bestuur rapporteert. Op uitbestedingen is het uitbestedingsbeleid van DNB van toepassing op basis waarvan minimaal jaarlijks de uitbestedingen worden getoetst;</li> <li>• Voor de communicatie met en voorlichting aan belanghebbenden wordt tweejaarlijks een Communicatieplan door het Bestuur vastgesteld.</li> </ul>
<b>3</b>	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.	<b>Ja</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De door het Bestuur opgestelde missie, visie en strategie zijn vastgelegd in de ABTN. Deze zijn ook opgenomen in het jaarverslag. De beleids- en verantwoordingscyclus is met de daaraan gestelde kwaliteitsvereisten beschreven in een door het Bestuur vastgesteld document. Daarnaast is een Jaarplan vastgesteld m.b.t. de in het Bestuur te behandelen onderwerpen. De voortgang van het jaarplan wordt in de bestuurscommissies gemonitord en voor iedere bestuursvergadering bijgewerkt en geagendeerd;</li> <li>• Tenminste jaarlijks en bij bestuursbesluiten met beleidswijzigingen wordt door het Bestuur bezien of de ABTN (met de daarbij als bijlagen opgenomen beleidsdocumenten) herzien dient te worden;</li> <li>• Aan de hand van managementrapportages wordt minimaal eenmaal per kwartaal in de Bestuursvergadering uitgebreid stilgestaan bij de rapportering omtrent de voortgang van de kernactiviteiten en het jaarplan (ontwikkeling van o.a. (beleids)dekkingsgraad, risico-aspecten (kwalitatief en kwantitatief), beleggingen, pensioenuitvoering, communicatie en pensioenbeleid).</li> </ul>
<b>4</b>	Bij alle besluiten legt het Bestuur duidelijk vast op grond van welke overwegingen het besluit is genomen.	<b>Ja</b>	De Handreiking van de Pensioenfederatie m.b.t. zorgvuldige besluitvorming wordt toegepast. De overwegingen, waaronder de evenwichtige belangenafweging, de alternatieven en mogelijke gevolgen, kosten en risico's zijn opgenomen in de desbetreffende beleidsstukken, voorzien van adviezen van de in aanmerking komende vaste Bestuurscommissies. Het

			besluitvormingsproces is vastgelegd in de notulen van de Bestuursvergaderingen. Daarnaast wordt bij elk te nemen besluit een voorlegger opgemaakt met daarin onder andere de belangrijkste overwegingen, de risico's en de wijze waarop belangenafweging heeft plaatsgevonden.
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.	<b>Ja</b>	Tweemaal per jaar overlegt het Bestuur met het VO en bespreekt daar de beleidsafwegingen, de voorgenomen besluiten waarover het VO een adviesbevoegdheid heeft en de realisatie daarvan. Het VO heeft toegang tot de kwartaal-managementrapportages waarin over de voortgang wordt gerapporteerd. In het jaarverslag worden deze aspecten uitgebreid behandeld. Bij alle relevante beleidsdocumenten en Bestuursbesluiten wordt de evenwichtige belangenafweging betrokken. In het Bestuursverslag wordt uitgebreid ingegaan op de risico's die het fonds c.q. de belanghebbenden lopen gerelateerd aan het overeengekomen ambitieniveau en hoe het Bestuur hiermee omgaat door middel van de getroffen beheersmaatregelen.
6	Het Bestuur houdt rekening met de verplichtingen die het fonds is aangegaan en draagt daarbij zorg voor optimaal rendement binnen een aanvaardbaar risico.	<b>Ja</b>	Dit is vastgelegd in het Beleggingsplan van het fonds dat als bijlage bij de ABTN is gevoegd en ook op de website van het pensioenfonds is gepubliceerd. Het beleggingsbeleid dat in het Beleggingsplan tot uitdrukking is gebracht, is gebaseerd op periodiek uitgevoerde ALM-studies.
7	Het Bestuur zorgt ervoor dat er onder belanghebbenden draagvlak bestaat voor de keuzes over verantwoord beleggen.	<b>Ja</b>	De keuzes en overwegingen rondom verantwoord beleggen zijn aan de orde gekomen in de periodieke overleggen met de werkgever en de organen van het fonds, waaronder het VO. Daarbij zijn bij de toelichting op het beleggingsbeleid tevens het beleid en de daarbij voorkomende dilemma's rondom het thema verantwoord beleggen besproken om meer draagvlak hiervoor te creëren. ESG-beleid is een belangrijk onderwerp bij de communicatie met deelnemers o.a. via een Webinar.

8	<p>Het Bestuur bevordert en borgt een cultuur waarin risicobewustzijn vanzelfsprekend is. Ook zorgt het ervoor dat het integrale risicomanagement adequaat georganiseerd is.</p>	<p><b>Ja</b></p>	<p>Het interne risicobeheersingssysteem is inhoudelijk ingericht volgens het “three lines of defence”-model dat wordt beschreven in de ABTN.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De first line of defence is primair belegd bij de Uitvoeringsorganisatie Beleggingen (UB) en het Hoofd Pensioenbeheer. Aangezien meerdere processen van het Pensioenfonds zijn uitbesteed, ligt ook een deel van de uitvoering van de first line of defence bij het management van de uitbestedingspartijen. De UB houdt toezicht op de Lead Overlay Manager, de custodian en de vermogensbeheerders. Het Hoofd Pensioenbeheer houdt toezicht op de pensioenuitvoerder.</li> <li>• De second line of defence is belegd bij de Beleggingsadviescommissie (BAC) voor toezicht op het vermogensbeheer c.q. de UB en bij de Commissie Pensioenbeheer (CPB) die toezicht houdt op het pensioenbeheer c.q. Hoofd Pensioenbeheer. De Controller, welke tevens functionaris gegevensbescherming in de zin van de AVG is, houdt toezicht op de financiële administratie en de rapportages aan DNB. De Jurist toetst op compliance met wet- en regelgeving. Het integrale riskmanagement bij het Bestuursbureau is belegd bij de Risico-manager, welke tevens de sleutelfunctiehouder Risicobeheerfunctie is. Met betrekking tot het gedragstoezicht is zowel een interne als een externe compliance officer benoemd. Daarnaast maakt de sleutelfunctiehouder actuariële functie ook onderdeel uit van de second line of defence.</li> <li>• De third line of defence is belegd bij de Audit, Risk &amp; Compliance Committee (ARC), de externe accountant, de certificerende Actuaris en de Sleutelfunctiehouder Interne Auditfunctie. De ARC beoordeelt de opzet en effectiviteit van het risicomanagement en de interne beheersing en adviseert het Bestuur hierover. De Sleutelfunctiehouder Interne Auditfunctie is belegd bij een bestuurslid.</li> </ul> <p>Er vindt jaarlijks een toetsing plaats door de Raad van Toezicht en het Verantwoordingsorgaan beoordeelt jaarlijks het gevoerde beleid op basis van onder andere de jaarrekening en het rapport van de Raad van Toezicht. Ook is</p>
---	--	------------------	---

			<p>er jaarlijks de accountantscontrole door een externe Accountant en ontvangt het Bestuur een rapport van de certificerend Actuaris.</p> <p>De eindverantwoordelijkheid is belegd bij het Bestuur. Het Bestuur wordt daarbij ondersteund door de second en third line of defence. Binnen het Bestuur is een bestuurslid aangewezen als referent voor het risicobeheer. Aanvullend op deze three lines of defence houden de toezichthouders, DNB en AFM, toezicht op het Pensioenfonds. Onderdeel van de risicobeheersing vormen periodieke managementrapportages van de monitorende en controlerende instanties. Zo komen de beleggingsrisico's op kwartaalbasis aan bod in de specifiek hiervoor ontwikkelde risicomonitor. Dit bevat onder meer een ex-post en ex-ante risicoanalyse. Jaarlijks vindt door het Bestuursbureau en het Bestuur een integrale inventarisatie en analyse van de risico's plaats, afgeleid van de FIRM-methodiek van DNB. De beheersmaatregelen worden beoordeeld en bezien wordt of de restrisico's aanvaardbaar zijn of dat aanvullende maatregelen nodig zijn. De bevindingen worden in een rapportage vastgelegd.</p> <p>De risicomanager brengt eens per kwartaal een risicorapportage uit waarin belangrijke risico's inclusief trends en bandbreedtes worden gerapporteerd.</p>
<b>9</b>	Het Bestuur zorgt voor een noodprocedure om in spoedeisende situaties te kunnen handelen.	<b>Ja</b>	<p>Het fonds kent een noodprocedure, zijnde het financieel crisisplan. Het financieel crisisplan maakt onderdeel uit van de ABTN. Daarbij is ook een crisisteam benoemd met een zeker mandaat. Aanvullend zijn een aantal triggerpunten vastgesteld om te bepalen of het crisisteam wederom bij elkaar dient te komen. Gedurende deze periode wordt het crisisplan slapend gehouden, totdat de crisis voorbij is of één van de triggerpunten wordt geraakt. Om de continuïteit in het geval van een calamiteit te waarborgen, kent het fonds een uitwijkplan. Verder beschikt het fonds over een incidentenregeling. In de procuratieregeling is voorzien in geval van ontstentenis van tekeningsbevoegden. In de statuten is een bepaling opgenomen om het Bestuur (tijdelijk) te vervangen in geval van belet of ontstentenis van het gehele Bestuur. In het Communicatieplan is het communicatiebeleid/-procedure vastgelegd in geval van een noodsituatie.</p>

--	--	--	--

## Thema 2: Verantwoordelijkheid nemen

Het Bestuur neemt zijn verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de pensioenregeling.

<b>Normen uit de Code</b>	<b>Naleving per 01-01-2021</b>	<b>Toelichting</b>
<b>10</b> Het Bestuur zorgt voor een heldere en expliciete taak- en rolverdeling tussen bestuur en uitvoering. Hierbij horen passende sturings- en controlemechanismen.	<b>Ja</b>	De specifieke verantwoordelijkheden, taken en bevoegdheden op de verschillende niveaus, dit wil zeggen van elk orgaan en commissie van het fonds en van elke afdeling van de uitvoeringsorganisatie zijn vastgelegd. De sturings- en controlemechanismen zijn in de ABTN beschreven. Voorts zijn sturings- en controlemechanismen verankerd in de overeenkomst en “Service Level Agreements” (SLA) met uitvoerende partijen en de beheersings-rapportages. In het Jaarplan is een scheiding gemaakt tussen de actiepunten van het Bestuur en het bestuursbureau, om een duidelijke splitsing te maken tussen de bestuurskant en de operationele kant van het Jaarplan. De voortgang van het jaarplan wordt in de vaste bestuurscommissies gemonitord en voor iedere bestuursvergadering bijgewerkt en geagendeerd. Dit geheel vormt het interne beheersingssysteem van het fonds.
<b>11</b> 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,	<b>Ja</b>	Risicoafdekking, de te nemen adequate maatregelen en de aansprakelijkheid bij schade vormen een essentieel onderdeel bij de selectie en de contractonderhandelingen en worden dan ook contractueel vastgelegd. Monitoring hierop vindt periodiek plaats. Conform het door het Bestuur vastgestelde uitbestedingsbeleid dienen contracten onmiddellijk of binnen een aanvaardbare termijn opzegbaar te zijn in geval de uitvoerder onvoldoende



	schade veroorzaakt door handelen of nalaten.		presteert, de overeenkomst niet naleeft dan wel schade veroorzaakt door ernstig verwijtbaar handelen of nalaten.
<b>12</b>	Het Bestuur zorgt dat het zicht heeft op de keten van uitbesteding.	<b>Ja</b>	Het Bestuur heeft het uitbestedingsbeleid vastgelegd, waarbij het zicht blijven houden op de keten van uitbesteding één van de selectiecriteria is. Tenminste eenmaal per jaar worden de uitbestedingen door het Bestuursbureau getoetst. Over de uitkomst wordt gerapporteerd aan zowel de ARC als het Bestuur, waarbij eventuele verbeterpunten worden geïdentificeerd en in acties omgezet.
<b>13</b>	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 uitbestedings-overeenkomst of – indien van toepassing – via zijn aandeelhouderspositie.	<b>Ja</b>	Conform het uitbestedingsbeleid wordt door het pensioenfonds van uitbestedingspartners contractueel geëist dat deze over een adequaat en beheerst beloningsbeleid beschikken, dat geen prikkels bevat die handelen aanmoedigen dat ingaat tegen het belang van het pensioenfonds dan wel leidt tot onnodige risico's voor het pensioenfonds. Documentatie ter onderbouwing van het bestaan van een adequaat en beheerst beloningsbeleid wordt bij de selectie en vervolgens bij de jaarlijkse toets op uitbesteding bij de belangrijkste partners opgevraagd. Voor het beoordelen van het beloningsbeleid hanteert het pensioenfonds de door AFM en DNB opgestelde principes voor beheerst beloningsbeleid.
<b>14</b>	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.	<b>Ja</b>	De kwaliteit van de uitvoering wordt doorlopend gemonitord. Daarnaast evalueert het Bestuur de kwaliteit aan de hand van de kwartaal management-rapportages en vindt jaarlijks de toets uitbesteding plaats. Ontvangen facturen worden getoetst aan de contractuele afspraken. De specifieke feestructuur van vermogensbeheerders wordt periodiek geëvalueerd en wanneer daartoe aanleiding bestaat, wordt hierover opnieuw onderhandeld. Kosten van incidentele dienstverlening worden beoordeeld aan de hand van de uitgebrachte offertes.

## Thema 3: Integer handelen

Het Bestuur bevordert een cultuur van integriteit en compliance.

Normen uit de Code		Naleving per 01-01-2021	Toelichting
15	Het Bestuur legt de gewenste cultuur vast en stelt een interne gedragscode op.	Ja	Het Bestuur heeft een eigen gedragscode en een eigen klokkenluidersregeling. Deze zijn in lijn met de gelijknamige servicedocumenten van de Pensioenfederatie.
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	Dit is geborgd via de gedragscode. Alle verbonden personen, inclusief de insiders, dienen bij indiensttreding dan wel benoeming, en vervolgens jaarlijks, een nalevingsverklaring te ondertekenen en aan het Nederlands Compliance Instituut af te geven. De naleving wordt getoetst door de externe compliance officer.
17	Alle nevenfuncties worden gemeld aan de compliance officer.	Ja	Dit is geborgd via de gedragscode.
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	Dit is gewaarborgd in de gedragscode en klokkenluidersregeling van het pensioenfonds. De organen van het fonds voeren in elk geval tweejaarlijks een zelfevaluatie uit waarbij hun functioneren wordt besproken en afspraken worden gemaakt voor verbetering. In de commissies nemen externe deskundigen deel die met een onafhankelijke blik kijken naar het functioneren van het pensioenfonds.

<b>19</b>	Het lidmaatschap van een orgaan is niet verenigbaar met dat van een ander orgaan binnen het fonds of van de visitatiecommissie.	<b>Ja</b>	Dit is geborgd in de statuten van het fonds.
<b>20</b>	Het Bestuur zorgt dat onregelmatigheden kunnen worden gemeld en dat betrokkenen weten hoe en bij wie.	<b>Ja</b>	Het pensioenfonds kent een Regeling Incidenten en Operationele Voorvallen. Net als de interne klachten- en geschillenregeling, kent ook deze regeling een eenvoudige toegankelijkheid. Incidenten en operationele voorvallen worden bijgehouden in een register. Incidenten worden door het Bestuur gemeld aan DNB. Incidenten en operationele voorvallen worden in de kwartaal managementrapportages opgenomen.
<b>21</b>	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.	<b>Ja</b>	Het fonds heeft een eigen gedragscode en een eigen klokkenluidersregeling. In het door het Bestuur vastgestelde uitbestedingsbeleid is bepaald dat bij de partijen aan wie pensioenactiviteiten zijn uitbesteed een gedragscode inclusief klokkenluidersregeling aanwezig moeten zijn die inhoudelijk gelijkwaardig zijn aan die van het fonds. Bij de selectie en vervolgens bij de jaarlijkse toets op de uitbesteding wordt hierop toegezien. De huidige pensioenuitvoerder beschikt hierover.
<b>22</b>	Het Bestuur kent de relevante wet- en regelgeving en interne regels, weet hoe het fonds daar invulling aan geeft en bewaakt de naleving (compliance).	<b>Ja</b>	Alle Bestuursleden hebben door middel van een Bestuurdersportal toegang tot alle fondsdocumenten. In elke Bestuursvergaderingen worden de belangrijkste uitingen van DNB en AFM behandeld. De directie van het Bestuursbureau informeert het Bestuur en de vaste Bestuurscommissies over op handen zijnde wijzigingen in de wet- en regelgeving.  Het Bestuur bewaakt dat de wet- en regelgeving en interne regels worden nageleefd. Het Bestuur wordt hierin ondersteund door het Bestuursbureau, waar ook een Pensioenjurist aanwezig is. Het Bestuur wordt hierbij geadviseerd door de Audit, Risk & Compliance Committee. Bovendien is de naleving contractueel geborgd in de contracten en SLA's en door middel van de inbreng van externe adviseurs van het Bestuur, te weten de adviserend Actuaris, de controlerend Accountant en de externe compliance officer. Jaarlijks vindt door de directie van het Bestuursbureau een toetsing plaats van

			de statuten, de reglementen en de ABTN van het fonds op compliance met de relevante wet- en regelgeving. De rapportage hierover wordt uitgebracht aan de ARC en het Bestuur.
--	--	--	--

## Thema 4: Kwaliteit nastreven

Het fonds stelt hoge kwaliteitseisen, voert daar beleid op en is een 'lerende organisatie'.

Normen uit de Code		Naleving per 01-01-2021	Toelichting
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	De collectieve verantwoordelijkheid en de evenwichtige belangenbehartiging zijn in de statuten geborgd. De Voorzitter waakt over de naleving. Jaarlijks is er een zelfevaluatie van het Bestuur. Voorts voert de Voorzitter tezamen met de Secretaris van het Bestuur individuele evaluatiegesprekken met de Bestuursleden. De te volgen advies- en besluitvormingsprocedure bij de behandeling van beleidsonderwerpen wordt vastgelegd in de desbetreffende documenten.
24	Het Bestuur waarborgt dat de leden onafhankelijk en kritisch kunnen opereren.	Ja	Dit is vastgelegd in het functieprofiel. Kandidaten worden op functie-eisen getoetst. In de statuten is bepaald dat partijen (werkgevers, werknemers en gepensioneerden) kandidaten voor het Bestuur kunnen voordragen, maar het Bestuur beslist of deze ook worden benoemd. Daarnaast worden deze kandidaten door de Raad van Toezicht getoetst aan het betreffende functieprofiel. Ook is in de statuten bepaald dat Bestuursleden zich richten op de belangen van alle belanghebbenden bij het fonds.
25	Ieder Bestuurslid heeft stemrecht.	Ja	Dit is geregeld in de statuten.

26	Het Bestuur zorgt voor permanente educatie van zijn leden.	<b>Ja</b>	Het Bestuur zorgt voor een programma van permanente educatie voor de leden van het Bestuur. Onderdelen hiervan zijn het organiseren van specifieke workshops bijv. m.b.t. het FTK en de beleggingen, incl. het risicokader en investment beliefs. Daarnaast vindt educatie plaats via specifieke trainingen van het SPO dan wel via deelname aan seminars en themabijeenkomsten van de Pensioenfederatie, DNB en andere organisaties. In het kader van het opleidingsplan wordt de individuele opleidingsbehoefte per Bestuurslid jaarlijks geïnventariseerd en vastgelegd.
27	Het Bestuur staat open voor kritiek en leert van fouten.	<b>Ja</b>	Het Bestuur heeft de houding om actief om te gaan met commentaar en aanbevelingen van alle bij het fonds betrokken externen, evenals van het intern toezicht. Naar aanleiding van het jaarlijkse verslag van de Raad van Toezicht wordt een schema opgesteld met de aanbevelingen van de Raad van Toezicht en de te nemen acties hierop.
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.	<b>Ja</b>	Jaarlijks vindt een zelfevaluatie door het Bestuur plaats. Dit vormt input voor het actualiseren van het geschiktheidsplan. In het eerste kwartaal van 2017 is een externe partij ingeschakeld. In het kader van de zelfevaluatie voeren de Voorzitter en Secretaris samen met elk Bestuurslid jaarlijks een functioneringsgesprek. Twee andere Bestuursleden voeren jaarlijks een functioneringsgesprek met de Voorzitter respectievelijk de Secretaris. De resultaten worden teruggekoppeld in de collectieve bijeenkomst met het hele Bestuur. Het Bestuur heeft ervaren dat dit in een open en constructieve sfeer gebeurt. Bij de zelfevaluatie komen naast geschiktheid, attitude en competenties, ook de toekomst, diversiteit, gedrag en cultuur aan de orde. De uitkomsten, bevindingen en conclusies worden plenair binnen het hele Bestuur besproken. Eens in de drie jaar, uiterlijk weer in 2021, zal een onafhankelijke externe partij worden ingeschakeld bij de zelfevaluatie. Ook het intern toezicht voert periodiek een zelfevaluatie uit, waarbij eens in de drie jaar een onafhankelijke derde partij wordt betrokken.

<b>29</b>	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.	<b>N.v.t.</b>	Niet van toepassing in ons Bestuursmodel.
<b>30</b>	Het eigen functioneren is voor het VO een continu aandachtspunt. Het VO evalueert met enige regelmaat het functioneren van het eigen orgaan.	<b>Ja</b>	Het VO voert haar taken naar beste vermogen uit. Het eigen functioneren wordt regelmatig, maar in elk geval jaarlijks, geëvalueerd. Bij de zelfevaluatie wordt o.a. nagegaan of het VO voldoende deskundig en divers is en of nog steeds voldaan wordt aan het competentieprofiel. Ook de betrokkenheid, het gedrag en de cultuur binnen het VO, en de relatie tussen het VO en het Bestuur zijn onderdeel van de zelfevaluatie.

## 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.

Normen uit de Code		Naleving per 01-01-2021	Toelichting
<b>31</b>	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.	<b>Ja</b>	<p>Bij de samenstelling en opvolging van de fondsorganen wordt naast de vereiste deskundigheid, competenties en professioneel gedrag, rekening gehouden met diversiteit zoals beschreven in de Code.</p> <p>Vanuit de overtuiging dat een divers samengesteld orgaan tot een betere besluitvorming kan leiden, heeft een actieve werving en selectie plaatsgevonden. De betreffende handreiking van de Pensioenfederatie voor diversiteitsbevordering heeft het Bestuur gedeeld met zowel de werkgever, het VO als de vereniging van pensioengerechtigden. De fondsorganen voldoen aan de diversiteitsnormen voor wat betreft leeftijd en geslacht. Bij de tussentijdse evaluaties wordt hierop gecontroleerd.</p> <p>Bij de samenstelling van de RvT is gekeken naar diversiteit wat betreft geslacht.</p>
<b>32</b>	Het Bestuur zorgt voor geschiktheid, complementariteit en continuïteit binnen het Bestuur. Daarbij houdt het rekening met opleiding, achtergrond, persoonlijkheid, geslacht en leeftijd. Het	<b>Ja</b>	<p>Bij de samenstelling en opvolging van het Bestuur wordt naast de vereiste deskundigheid, competenties en professioneel gedrag, rekening gehouden met diversiteit zoals beschreven in de Code.</p> <p>Vanuit de overtuiging dat een divers samengesteld Bestuur tot een betere besluitvorming kan leiden, heeft een actieve werving en selectie</p>



	Bestuur toetst de geschiktheid van Bestuursleden bij het aantreden en gedurende het Bestuurslidmaatschap.		plaatsgevonden. Het Bestuur houdt bij de werving en selectie tevens rekening met de handreiking van de Pensioenfederatie voor diversiteitsbevordering. Het Bestuur voldoet aan de diversiteitsnormen voor wat betreft leeftijd en geslacht.
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.	<b>Ja</b>	In het Bestuur hebben vier vrouwen zitting. Tevens zitten er in het Bestuur zowel leden van boven als onder de 40 jaar. Om de diversiteit te waarborgen wordt door het Bestuur bij de werkgever actief geworven naar vrouwelijke deelnemers en deelnemers onder de 40 jaar. Ook is het beleid dat als een vrouwelijk bestuurslid vertrekt ernaar gestreefd wordt om deze te vervangen door een ander vrouwelijk bestuurslid.  In het VO hebben drie vrouwen zitting. In het VO zitten eveneens zowel leden van boven als onder de 40 jaar.
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.	<b>Nee</b>	Conform de statuten is de reguliere zittingstermijn van een Bestuurslid en een lid van het VO maximaal 3 x 4 jaar = 12 jaar, wanneer tussentijds steeds positief wordt besloten tot herbenoeming. Hiervan kan in uitzonderlijke gevallen van worden afgeweken. Er is op dit moment een bestuurslid die langer dan 12 jaar lid is van het Bestuur. De reden hiervoor is dat er nog geen geschikte opvolger was die tevens zitting kan nemen in de Beleggingsadviescommissie. Het Bestuur heeft dit bestuurslid daarom gevraagd om aan te blijven tot opvolging in de Beleggingsadviescommissie is voorzien.  Conform de statuten en het reglement van de Raad van Toezicht is de reguliere zittingstermijn van een lid maximaal 2 x 4 jaar = 8 jaar, wanneer tussentijds steeds positief wordt besloten tot herbenoeming. Hier wordt aan voldaan.
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.	<b>Ja</b>	Het Bestuur houdt hier rekening mee in het functieprofiel. Het VO houdt hier rekening mee in de competentievisie.

<b>36</b>	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.	<b>Ja</b>	Het Bestuur, de Raad van Toezicht en het VO leggen bij het opstellen van een vacature de eisen voor de vacante functie vast. Ook wordt hierbij rekening gehouden met de in de normen 31, 32 en 33 opgenomen eisen.
<b>37</b>	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.	<b>Ja</b>	In de search ter vervulling van de vacatures in het Bestuur, de Raad van Toezicht en het VO is hier actief invulling aan gegeven. Daartoe is contact opgenomen met degenen die betrokken zijn bij het voordragen of de verkiezingen van kandidaten.
<b>38</b>	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 diversiteits- doelstellingen.	<b>Ja</b>	De benoemingscommissie, respectievelijk het Bestuur en het VO toetsen de kandidaten aan het functieprofiel inclusief de daarin opgenomen diversiteitsdoelstellingen.
<b>39</b>	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	<b>Ja</b>	In de statuten en reglementen is de bevoegdheid tot benoeming en ontslag van Bestuursleden, leden van de Raad van Toezicht en leden van het VO vastgelegd.  Een Bestuurslid wordt benoemd en ontslagen door het Bestuur. In de statuten is opgenomen dat ontslag van een Bestuurslid alleen mogelijk is na het horen van de Raad van Toezicht over de procedure. Een lid van de Raad van Toezicht wordt benoemd door het Bestuur na bindende voordracht van het VO en wordt ontslagen door het Bestuur na bindend advies van het VO. Een lid van het VO wordt benoemd en ontslagen door het Bestuur, na bindend advies van het VO.

	ontslagen door het verantwoordingsorgaan zelf. In uitzonderlijke situaties kan het Bestuur in overleg met het intern toezicht een lid ontslaan.		
<b>40</b>	Het Bestuur zorgt dat de statuten een schorsingsprocedure kennen.	<b>Ja</b>	Dit is geregeld in de statuten.

## Thema 6: Gepast belonen

Het fonds voert een verantwoord en beheerst beloningsbeleid, gericht op kwaliteit, continuïteit en consistentie.

Normen uit de Code		Naleving per 01-01-2021	Toelichting
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	Het beloningsbeleid is vastgelegd in een beleidsdocument en is in overeenstemming met de doelstellingen van het pensioenfonds. De vergoedingen van Bestuursleden en de beloning van de directie worden in het jaarverslag vermeld.
42	De beloningen staan in redelijke verhouding tot verantwoordelijkheid, functie-eisen en tijdsbeslag.	Ja	De hoogte van de vergoedingen van Bestuursleden is gebaseerd op de richtlijnen van de pensioenfederatie.
43	Het Bestuur is terughoudend als het gaat om prestatiegerelateerde beloningen. Prestatiegerelateerde beloningen zijn niet hoger dan 20 procent van de vaste	Ja	Het fonds kent geen prestatiegerelateerde beloningen.

	beloning. Ze zijn niet gerelateerd aan de financiële resultaten van het fonds.		
<b>44</b>	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.	<b>Ja</b>	De hoogte van de vergoedingen kan geen belemmering zijn voor het zich kritisch opstellen.
<b>45</b>	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.	<b>Ja</b>	Bij ontslag van een Bestuurslid, lid van het VO of lid van de Raad van Toezicht wordt door het pensioenfonds geen ontslagvergoeding toegekend. Ontslag van een andere medebeleidsbepaler is in 2019 en de recente jaren hiervoor niet voorgekomen.

## Thema 7: Toezicht houden en inspraak waarborgen

Het fonds waarborgt intern toezicht op de kwaliteit en integriteit van de bedrijfsvoering.

<b>Normen uit de Code</b>	<b>Naleving per 01-01-2021</b>	<b>Toelichting</b>
<b>46</b> Intern toezicht draagt bij aan effectief en slagvaardig functioneren van het pensioenfonds en aan beheerste en integere bedrijfsvoering.	<b>Ja</b>	Voor het intern toezicht kent het pensioenfonds een Raad van Toezicht. Deze brengt jaarlijks een verslag uit aan het Bestuur. Met ieder van de leden van de Raad van Toezicht is een overeenkomst van opdracht gesloten. De algemene toezichtstaak is in het reglement van de Raad van Toezicht vastgelegd. In de opdrachtformulering door het Bestuur is eventueel een specifieke toezichtstaak omschreven. De leden van de Raad van Toezicht hebben te allen tijde toegang tot alle vergaderstukken van het Bestuur en alle vaste Bestuurscommissies, en alle voor hun taak benodigde documenten. Tevens zijn de leden van de RvT altijd welkom bij commissie- en bestuursvergaderingen. Hier wordt geregeld gebruik van gemaakt. Het verslag van de Raad van Toezicht bevat de bevindingen van het in dat jaar gehouden toezicht. Het Bestuur reageert hier schriftelijk en gemotiveerd op. Dit is vastgelegd in zowel een officiële Bestuursreactie (mede ten behoeve van het VO en publicatie in het jaarverslag) als in een gedetailleerde matrix. In de matrix zijn ook eventuele acties of aandachtspunten in detail vermeld. Tussentijds monitort de Raad van Toezicht de voortgang met betrekking tot de aanbevelingen en de hierop gebaseerde acties.

<b>47</b>	Het intern toezicht betreft deze Code bij de uitoefening van zijn taak.	<b>Ja</b>	De Raad van Toezicht betreft de naleving van deze Code bij het jaarlijkse verslag van toezicht. Dit is vastgelegd in het reglement van de Raad van Toezicht. Daarnaast committeert de Raad van Toezicht zich aan de VITP-Toezichtcode.
<b>48</b>	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.	<b>Ja</b>	In het in overleg met het VO opgestelde functieprofiel is vastgelegd dat bij de werving en selectie van leden van de Raad van Toezicht ook gekeken wordt of zij zich onafhankelijk en kritisch kunnen opstellen. Bij de werving en selectie is een extern bureau betrokken. Contractueel is vastgelegd dat de leden de VITP-code naleven.
<b>49</b>	De Raad van Toezicht stelt zich op als gesprekspartner van het Bestuur.	<b>Ja</b>	De Raad van Toezicht stelt zich op als gesprekspartner van het Bestuur bij het jaarlijks verslag van het toezicht. Regelmatig zitten leden van het Bestuur bij de vergadering van de Raad van Toezicht en visa versa. Daarnaast is de Raad van Toezicht bereid tot tussentijdse overleggen op initiatief van het Bestuur en omgekeerd.
<b>50</b>	Het Bestuur weegt de aanbevelingen van Raad van Toezicht of visitatiecommissie zorgvuldig en motiveert afwijkingen.	<b>Ja</b>	Voor het Intern Toezicht heeft het fonds een Raad van Toezicht. De aanbevelingen van de Raad van Toezicht worden door het Bestuur afgewogen. Indien het Bestuur besluit af te wijken van het advies van de Raad van Toezicht dan wordt hier een zorgvuldige motivatie voor gegeven. De aanbevelingen en acties worden in het jaarplan opgenomen.
<b>51</b>	Het BO voert zijn taak uit als ‘goed huisvader’ (m/v) voor alle belanghebbenden.	<b>N.v.t.</b>	Niet van toepassing in ons Bestuursmodel.
<b>52</b>	Het BO zorgt dat de leden onafhankelijk en kritisch kunnen functioneren.	<b>N.v.t.</b>	Niet van toepassing in ons Bestuursmodel.

53	Het BO bewaakt of het Bestuur de uitvoeringsovereenkomst of het uitvoeringsreglement en het pensioenreglement juist uitvoert. Ook bewaakt het BO of het Bestuur de belangen van de verschillende groepen belanghebbenden evenwichtig afweegt.	<b>N.v.t.</b>	Niet van toepassing in ons Bestuursmodel.
54	Het BO onderneemt actie als het van oordeel is dat het Bestuur niet naar behoren functioneert.	<b>N.v.t.</b>	Niet van toepassing in ons Bestuursmodel.
55	Het Bestuur gaat een dialoog aan met het VO dan wel het BO bij het afleggen van verantwoording.	<b>Ja</b>	Het Bestuur vergadert tweemaal per jaar met het voltallige VO, waarvan eenmaal in mei naar aanleiding van het jaarverslag. Daarbij komt ook het algemeen oordeel van het VO aan de orde over het handelen van het Bestuur en het door het Bestuur gevoerde beleid in het afgelopen jaar. Daarnaast vindt er periodiek een Voorzittersoverleg en een directieoverleg met een afvaardiging van het VO plaats.
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.	<b>Ja</b>	Het Bestuur verleent de Accountant of Actuaris, indien sprake is van andere werkzaamheden dan controle, een afzonderlijk opdracht. Daarbij overweegt het Bestuur of er geen bijzonderheden zijn die dit ongewenst kunnen maken.
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.	<b>Ja</b>	Het functioneren van de Accountant en de Actuaris worden in principe elk jaar door het Bestuur beoordeeld. De uitkomsten worden in een evaluatiegesprek met de betreffende Accountant respectievelijk Actuaris besproken. Hierover wordt verslag gedaan aan de ARC en het Bestuur. Indien er bijzonderheden zijn worden de Raad van Toezicht en het VO door of namens het Bestuur op de hoogte gesteld. De Accountant en de Actuaris kunnen overigens ook door



			de Raad van Toezicht of het VO voor een gesprek worden uitgenodigd, hetgeen ook gebeurt.
--	--	--	--

## Thema 8: Transparantie bevorderen

Het fonds streeft openheid na, communiceert over missie, strategie en risico's en legt verantwoording af over gevoerd beleid.

Normen uit de Code		Naleving per 01-01-2021	Toelichting
58	Het Bestuur geeft publiekelijk inzicht in missie, visie en strategie.	Ja	In het jaarverslag zijn missie, visie en strategie opgenomen met daarbij de in het verslagjaar bereikte doelen.
59	Het Bestuur geeft inzicht in het beleid, de besluitvormingsprocedures, de besluiten en de realisatie van het beleid.	Ja	Het vastgestelde beleid is met de overwegingen en de te verwachten, dan wel beoogde gevolgen, vastgelegd in beleidsstukken. Daarin is ook het advies- en besluitvormingstraject beschreven. Waar nodig zijn de ABTN en overige fondsdocumenten op de besluiten aangepast. De belangrijkste besluiten zijn opgenomen in het jaarverslag. Daarin is ook ingegaan op de realisatie van de beleidsvoornemens.
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	De te volgen advies- en besluitvormingsprocedure bij de behandeling van beleidsonderwerpen wordt vastgelegd in de desbetreffende documenten. De belangrijkste besluiten worden jaarlijks in het bestuursverslag gedeeld en verwerkt, dit is voor alle belanghebbenden beschikbaar. De stukken van de bestuursvergadering zijn beschikbaar voor het Verantwoordingsorgaan.

61	Het Bestuur legt gemotiveerd vast voor welke wijze van uitvoering is gekozen. Deze informatie is beschikbaar voor de belanghebbenden.	<b>Ja</b>	<p>Het Bestuur heeft de gekozen wijze van de pensioenuitvoering en de hieraan ten grondslag liggende overwegingen uitgebreid gedocumenteerd en vastgelegd in de fondsdocumenten. Aan de uiteindelijke keuze is aan de hand van een plan van aanpak een uitgebreid analyse- en selectietraject met “site visits”, alsmede een uitgebreid advies- en besluitvormingstraject voorafgegaan, waarbij projectmatige ondersteuning is verleend door een ten aanzien hiervan ervaren professionele externe adviesorganisatie. De gedetailleerde informatie hierover is beschikbaar voor het VO en de Raad van Toezicht. Over de procedure, de overwegingen en de besluitvorming is verslag gedaan in de Pensioenkrant ‘Life &amp; Pension’, op de website en door middel van collectieve mailings aan belanghebbenden.</p> <p>Met betrekking tot de uitbesteding van de uitvoering van de beleggingsactiviteiten wordt de Procedure Managersselectie gehanteerd. Het selectietraject, de overwegingen en de besluitvorming hierbij zijn met betrekking tot iedere selectie uitgebreid gedocumenteerd. Op alle uitbestede activiteiten is het door het Bestuur vastgestelde uitbestedingsbeleid van toepassing, dat als bijlage bij de ABTN is gevoegd.</p>
62	Het Bestuur legt zijn overwegingen omtrent verantwoord beleggen vast en zorgt ervoor dat deze beschikbaar zijn voor belanghebbenden.	<b>Ja</b>	<p>In de Verklaring inzake de beleggingsbeginselen, die als bijlage bij de ABTN is gevoegd en ook op de website van het pensioenfonds is gepubliceerd, is het standpunt over verantwoord beleggen (waarbij rekening wordt gehouden met milieu, klimaat, mensenrechten en sociale verhoudingen) en corporate governance uiteengezet. Tevens is een meerjaren ESG-beleidsplan opgesteld. Dit plan wordt jaarlijks bijgesteld en besproken in de bestuursvergadering en gepubliceerd op de website van het fonds.</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.	<b>Ja</b>	<p>Het communicatiebeleid is vastgelegd in het tweejaarlijkse Communicatieplan. Ieder jaar wordt het communicatiebeleid door het Bestuur geëvalueerd en wordt het Communicatieplan zo nodig aangepast. Het communicatiebeleid is erop gericht de doelgroepen tijdig en op een duidelijke, transparante en begrijpelijke wijze voor te lichten over het pensioen, relevante veranderingen en ontwikkelingen bij het pensioenfonds. Als onderdeel van het Communicatieplan is, naast de (digitale) nieuwsbrief en pensioenkrant “Life</p>

			& Pension”, een toegankelijke website beschikbaar. Verder zijn een persoonlijk digitaal pensioendossier en een toegankelijke pensioenplanner beschikbaar. Daarnaast stimuleert het fonds het pensioenbewustzijn en de dialoog met belanghebbenden door middel van het houden van presentaties over het gevoerde en te voeren beleid.
<b>64</b>	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.	<b>Ja</b>	In het jaarverslag wordt over de naleving van de gedragscode gerapporteerd, mede aan de hand van de bevindingen van het Nederlands Compliance Instituut (NCI) dat door het Bestuur als externe compliance officer is aangewezen. Ook wordt over de jaarlijkse zelfevaluatie met betrekking tot het functioneren van het Bestuur gerapporteerd. De nevenfuncties van Bestuursleden worden in het jaarverslag vermeld. Tevens wordt in het jaarverslag over de naleving van deze Code gerapporteerd. In het geval niet aan bepaalde normen uit deze Code wordt voldaan wordt dit uitgelegd.
<b>65</b>	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.	<b>Ja</b>	Het pensioenfonds beschikt over een laagdrempelige klachten- en geschillenregeling, die eenvoudig toegankelijk is. De procedure behelst naast een interne procedure ook de mogelijkheid om een genomen besluit voor te kunnen leggen aan de Ombudsman Pensioenen. Klachten en geschillen plus de afhandeling daarvan worden bijgehouden in een register. In het jaarverslag wordt aandacht besteed aan de afhandeling van klachten en geschillen.