



# Stichting Pensioenfonds TNO

## Code Pensioenfonds

## **Preamble:**

De Code Pensioenfondsen is per 1 juli 2014 verankerd in de Pensioenwet. Op 3 oktober 2018 is de Code Pensioenfondsen vernieuwd. Voor pensioenfondsen 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 Pensioenfondsen 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.

De Stichting Pensioenfonds TNO (hierna: het pensioenfonds) onderschrijft de Code Pensioenfondsen. De normen in de Code Pensioenfondsen komen overeen met de normen die het pensioenfonds aan zichzelf stelt. Zo vindt het pensioenfonds de diversiteit zowel in het bestuur als in de commissies en organen van groot belang. Bij de vervulling van vacatures wordt tijd en aandacht besteed om o.a. deze diversiteit waar te maken en te behouden. Daarnaast vindt het pensioenfonds het belangrijk dat alle belanghebbenden voldoende vertegenwoordigd zijn bij het pensioenfonds, en dat alle belangen binnen het pensioenfonds evenwichtig worden afgewogen. Bij bestuursbesluiten wordt deze belangenafweging onderbouwd. Het pensioenfonds streeft openheid na, communiceert over missie, strategie en risico’s en legt verantwoording af over het gevoerd beleid.

In de bijlage is de volledige checklist met een overzicht van de normen van de Code Pensioenfondsen en een beschrijving van de wijze waarop aan deze normen wordt voldaan door het pensioenfonds opgenomen. Per 1 januari 2024 voldoet het pensioenfonds aan alle 65 normen van de Code Pensioenfondsen. Per 1 januari 2023 voldeed het fonds nog aan 64 van de 65 normen. In 2023 heeft een nieuw lid zitting genomen in het Verantwoordingsorgaan die jonger is dan 40 jaar, waardoor het pensioenfonds aan deze norm nu voldoet.

De huidige Code Pensioenfondsen dateert van 2018. Onlangs is de nieuwe code gepubliceerd. De herziening van de code wordt om verschillende redenen noodzakelijk geacht, zoals de invoering van de WTP, een aantal maatschappelijke

ontwikkelingen en de aanbevelingen van de Monitoringscommissie Code Pensioenfondsen. Veel normen van de bestaande code blijven onverminderd en ongewijzigd van kracht. De herziening betreft een beperkt aantal wijzigingen, zoals:

- o de deelnemer centraal stellen;
- o duurzaamheid;
- o diversiteit en inclusie.

De nieuwe Code Pensioenfondsen treedt in werking op 1 januari 2024. Pensioenfondsen worden geacht deze code na te leven als zij de normen uit deze code uiterlijk op 31 december 2024 hebben geïmplementeerd. Pensioenfonds TNO zal in het komende jaar met de normen uit de nieuwe code aan de slag gaan. Hierover zal worden gerapporteerd in de Checklist Code Pensioenfondsen van PF TNO per 1 januari 2025.

# Bijlage:

## Checklist Code Pensioenfondsen Stand per 1 januari 2024

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 01-01-2024	Toelichting
1	Ja	Het bestuur draagt de eindverantwoordelijkheid voor de uitvoering van de pensioenregelingen van het pensioenfonds. Het bestuur laat zich bij de uitvoering van de pensioenregelingen adviseren door de bestuurscommissies, en laat zich informeren en ondersteunen door de medewerkers op het bestuursbureau. Aan de hand daarvan neemt het bestuur de besluiten. In de voorleggers van de agendastukken wordt de evenwichtige belangenafweging vastgelegd. In bepaalde gevallen, zoals in de wet genoemd, wint het bestuur advies in van het VO wat betreft de evenwichtigheid van de besluiten van het bestuur. Indien het bestuur besluit om af te wijken van deze adviezen wordt dat schriftelijk onderbouwd.

2	<p>Het bestuur is verantwoordelijk en zorgt voor de uitvoering van de pensioenregeling. Het heeft een visie op die uitvoering, stelt eisen waaraan deze moet voldoen en bepaalt welk kostenniveau aanvaardbaar is.</p>	<p><b>Ja</b></p>	<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, Investment Beliefs, Feeprotocol, Prudent Person Principle, MVO-beleid, IMVB-convenant Pensioenfondsen, UN Global Compact Principles, SFDR, Taxonomieverordening, ALM-studies, raadpleging Beleggingsadviescommissie (BAC) en Commissie ESG-Beleid (CEB) en waar nodig andere commissies en adviseurs;</li> <li>• De pensioenadministratie en -uitkeringen worden uitgevoerd door een professionele en deskundige uitvoeringsorganisatie die aan het bestuur rapporteert.</li> <li>• 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>
3	<p>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><b>Ja</b></p>	<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. Hierbij spelen de aanbevelingen die volgen uit de jaarlijkse audits en de aanbevelingen van de Actuaris een belangrijke rol;</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <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>
4	Bij alle besluiten legt het bestuur duidelijk vast op grond van welke overwegingen het besluit is genomen.	<b>Ja</b>	<p>De Handreiking van de Pensioenfederatie m.b.t. zorgvuldige besluitvorming wordt door het pensioenfonds 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. Daarnaast wordt na elke commissievergadering, naast de notulen, middels een briefing gerapporteerd aan het bestuur. In de briefing worden de in de bestuurscommissie besproken punten toegelicht, waarbij de voorzitter van de bestuurscommissie dit desgewenst nog mondeling kan aanvullen tijdens de vergadering.</p> <p>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 de evenwichtige belangenafweging heeft plaatsgevonden.</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	<b>Ja</b>	<p>Tweemaal per jaar overlegt het bestuur plenair formeel 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. Daarnaast heeft het DB van het VO regelmatig informeel overleg met het DB van het bestuur over de gang van zaken. Ook onderhoudt het bestuur regelmatig contacten met eTNOs, de vereniging van TNO-gepensioneerden,</p> <p>In het jaarverslag worden deze aspecten uitgebreid behandeld. Bij alle relevante beleidsdocumenten en bestuursbesluiten wordt de evenwichtige</p>

	termijn, gerelateerd aan het overeengekomen ambitieniveau.		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. De risicomanager van het pensioenfonds rapporteert regelmatig over de risico's van het pensioenfonds. Daarnaast wordt jaarlijks een risicoanalyse gedaan en wordt sinds 2021 driejaarlijks een eigenrisicobeoordeling (ERB) gedaan.
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>	Het bestuur heeft in het Beleggingsplan van het pensioenfonds, dat als bijlage bij de ABTN is gevoegd, opgenomen dat bij het beleggingsbeleid rekening wordt gehouden met de verplichtingen van het pensioenfonds en zorg wordt gedragen voor een optimaal beleggingsrendement. Het Beleggingsplan is ook op de website van het pensioenfonds 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. Periodiek wordt tevens een uitvraag ESG-beleid gedaan bij de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden om bij het vaststellen van het ESG-beleid van het pensioenfonds rekening te houden met hun wensen.
8	Het bestuur bevordert en borgt een cultuur waarin risicobewustzijn vanzelfsprekend is. Ook zorgt het ervoor dat het integrale	<b>Ja</b>	Het interne risicobeheersingssysteem is inhoudelijk ingericht volgens het "three lines"-model dat wordt beschreven in de ABTN. De eerste lijn bestaat uit de:

	<p>risicomanagement adequaat georganiseerd is.</p>	<p>Beleggingsadviescommissie (BAC), Commissie Pensioenbeheer (CPB), Commissie ESG beleid (CEB) en het Bestuursbureau.</p> <p>De tweede lijn bestaat uit: de Audit, Risk &amp; Compliance Committee (ARC), sleutelfunctiehouder Risicobeheersfunctie en de sleutelfunctiehouder actuariële functie.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De derde lijn bestaat uit de Sleutelfunctiehouder Interne Auditfunctie. Het bestuur legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht (RvT) en bespreekt het gevoerde beleid met het VO.</li> </ul> <p>De <u>eindverantwoordelijkheid</u> is belegd bij het bestuur. Binnen het bestuur is de voorzitter van de Audit Risk &amp; Compliance Committee (ARC) aangewezen als referent voor het risicobeheer.</p> <p>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 Risk Navigator. Jaarlijks vindt door het Bestuursbureau en het Bestuur een integrale inventarisatie en analyse van de risico's plaats. Daarnaast wordt periodiek een systematische integriteitsrisicoanalyse (SIRA) uitgevoerd. De beheersmaatregelen worden beoordeeld, ook wordt gezien of de restrisico's aanvaardbaar zijn of dat aanvullende maatregelen nodig zijn. De bevindingen worden in een rapportage vastgelegd.</p> <p>De sleutelfunctiehouder risicobeheersfunctie (tevens risicomanager) van het pensioenfonds is verantwoordelijk voor het integrale risicomanagement.</p> <p>De sleutelfunctiehouder risicobeheer rapporteert elk kwartaal de belangrijkste risico's aan het Bestuur. In deze risicorapportage worden de risico's geduid en waar mogelijk voorzien van trendinformatie. Hierdoor wordt dieper inzicht gegeven in de achtergrond van de risico's. Goed inzicht in de aard van de risico's is in zichzelf een belangrijke mitigerende maatregel die bijdraagt aan een cultuur waarin risico's snel onderkend worden.</p>
--	--	---



9	Het bestuur zorgt voor een noodprocedure om in spoedeisende situaties te kunnen handelen.	<b>Ja</b>	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. 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 en/of de raad van toezicht (tijdelijk) te vervangen in geval van belet of ontstentenis van het gehele bestuur dan wel de gehele raad van toezicht. In het Communicatieplan is het communicatiebeleid/-procedure vastgelegd in geval van een noodsituatie.
---	---	-----------	---

## Thema 2: Verantwoordelijkheid nemen

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

Normen uit de Code		Naleving per 01-01-2024	Toelichting
10	Het bestuur zorgt voor een heldere en expliciete taak- en rolverdeling tussen bestuur en uitvoering. Hierbij horen passende sturings- en controlemechanismen.	Ja	Het bestuur heeft 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 vastgelegd in de bijlage bij de ABTN genaamd “verantwoordelijkheden, taken en bevoegdheden”. 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 beheersingsrapportages. 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 pensioenfonds.
11	Bij uitbesteding van taken neemt het bestuur in de overeenkomst met de	Ja	Risicoafdekking, de te nemen adequate maatregelen en de aansprakelijkheid bij schade vormen een essentieel onderdeel bij de selectie en 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.		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 presteert, de overeenkomst niet naleeft dan wel schade veroorzaakt door ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. Ook wordt bij het afsluiten van een overeenkomst tevens een SLA afgesloten om de kwaliteit van de dienstverlening te waarborgen.
12	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.
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 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.
14	Het bestuur evalueert jaarlijks de kwaliteit van de uitvoering en de gemaakte kosten kritisch en spreekt een dienstverlener aan	<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.

	als deze de afspraken niet of onvoldoende nakomt.		De specifieke fee-structuur 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. Bij de evaluatie van de investment cases worden ook de kosten in kaart gebracht en geëvalueerd.
--	---	--	--

## Thema 3: Integer handelen

Het bestuur bevordert een cultuur van integriteit en compliance.

	Normen uit de Code	Naleving per 01-01-2024	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 (NCI) af te geven. De naleving wordt getoetst door de externe compliance officer van het NCI.

17	Alle nevenfuncties worden gemeld aan de compliance officer.	<b>Ja</b>	Dit is geborgd via de gedragscode, elk jaar worden alle relevante nevenfuncties uitgevraagd en gepubliceerd in het jaarverslag.
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 belangenverstremgeling. Zij laten zich op hun functioneren toetsen.	<b>Ja</b>	Het pensioenfonds vindt het belangrijk dat er geen tegenstrijdige belangen ontstaan binnen het pensioenfonds en heeft de reputatie hoog in het vaandel staan. Om dit te waarborgen zijn de gedragscode en de klokkenluidersregeling opgesteld. 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.
19	Het lidmaatschap van een orgaan is niet verenigbaar met dat van een ander orgaan binnen het fonds of van de visitatiecommissie.	<b>Ja</b>	Het pensioenfonds wil elke schijn van belangenverstremgeling voorkomen, en heeft daarom in de statuten en de reglementen van het fonds opgenomen dat het lidmaatschap van een orgaan niet is verenigbaar met dat van een ander orgaan binnen het fonds.
20	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. Per 1 januari 2024 voldoet het pensioenfonds aan de geactualiseerde versie van de Gedragslijn van de Pensioenfederatie Goed omgaan met Klachten en aan de verplichtingen over het omgaan met klachten in de Wet toekomst pensioenen. Tevens kunnen deelnemers van het pensioenfonds per deze datum terecht bij de Geschillen Instantie Pensioenfondsen.
21	De organisatie kent een klokkenluidersregeling en bevordert dat	<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

	ook externe dienstverleners een klokkenluidersregeling hebben. De organisatie zorgt ervoor dat men weet hoe en bij wie kan worden gemeld.		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.
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).	<b>Ja</b>	<p>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.</p> <p>Het bestuur bewaakt dat de wet- en regelgeving en interne regels worden nageleefd. Het bestuur wordt hierin ondersteund door het bestuursbureau, waarbij de bestuurssecretaris zich met name bezighoudt met deze taak. Hierbij schakelt de secretaris met een externe pensioenjurist waar nodig. Het bestuur wordt hierbij geadviseerd door de Audit, Risk &amp; 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 wordt een compliancetoets uitgevoerd door het bestuursbureau, waarbij de statuten, de pensioenreglementen en de ABTN van het fonds op compliance met de relevante wet- en regelgeving worden getoetst. De rapportage hierover wordt uitgebracht aan de ARC en het bestuur.</p>

## Thema 4: Kwaliteit nastreven

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

Normen uit de Code		Naleving per 01-01-2024	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.	<b>Ja</b>	Het bestuur draagt de collectieve verantwoordelijkheid en de evenwichtige belangenbehartiging actief uit. Deze zijn o.a. in de statuten geborgd. De Voorzitter waakt over de naleving. Jaarlijks is er een zelfevaluatie van het bestuur. Eens in de drie jaar vindt deze zelfevaluatie onder begeleiding van een extern bureau plaats. 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.	<b>Ja</b>	Dit is vastgelegd in het functieprofiel. Kandidaten worden op functie-eisen getoetst. In de statuten is bepaald dat partijen (werkgevers, werknemers en pensioengerechtigden) kandidaten voor het bestuur kunnen voordragen, maar het bestuur beslist of deze ook worden benoemd. Indien er meer kandidaten zijn dan vacatures voor de werknemerszetel en de pensioengerechtigdenzetel, worden deze middels verkiezingen gekozen door respectievelijk de werknemers en de pensioengerechtigden. Daarnaast worden de kandidaten voor het bestuur 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.	<b>Ja</b>	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. de WTP 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, AFM 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. De aanbevelingen van de Actuaris en de aanbevelingen die uit de audits volgen worden naast de aanbevelingen van de raad van toezicht in het jaarplan opgenomen, en de voortgang hiervan wordt gemonitord.
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	<b>Ja</b>	Jaarlijks vindt een zelfevaluatie door het bestuur plaats. Dit vormt input voor het actualiseren van het geschiktheidsplan. In het kader van de zelfevaluatie voeren de Voorzitter en Secretaris samen met elk bestuurslid jaarlijks een evaluatiegesprek. Twee andere bestuursleden voeren jaarlijks een evaluatiegesprek 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.



	toezicht één keer in de drie jaar een onafhankelijke derde partij.		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, laatstelijk in 2021, wordt een onafhankelijke externe partij 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.
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.	<b>N.v.t.</b>	Niet van toepassing in ons bestuursmodel.
30	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 01-01-2024	Toelichting
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.	<b>Ja</b>	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 Pensioenfondsen. 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 en indien mogelijk bijgestuurd. Bij de samenstelling van de raad van toezicht is gekeken naar diversiteit wat betreft geslacht.

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.	<b>Ja</b>	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. Vanuit de overtuiging dat een divers samengesteld bestuur tot een betere besluitvorming kan leiden, heeft een actieve werving en selectie 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 hier door het bestuur bij elke vacature aandacht aan besteed.  In het VO hebben twee vrouwen zitting. In 2023 is een nieuw lid toegetreden tot het VO, haar leeftijd is 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>Ja</b>	Conform de huidige 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 zijn geen bestuursleden die langer dan 12 jaar lid zijn van het bestuur. In 2024 zal de zittingstermijn in de statuten gewijzigd worden, conform de richtlijnen van de nieuwe Code Pensioenfondsen die het pensioenfonds in 2024 zal doorvoeren. 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	<b>Ja</b>	Het bestuur houdt rekening met het diversiteitsbeleid in het functieprofiel en met name de tekst bij de oproep van kandidaten voor de werknemers- en pensioengerechtigdenzetels.

	rekening mee bij het opstellen van de competentievisie.		Het VO houdt rekening met het diversiteitsbeleid in de competentievisie.
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.	<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.
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.	<b>Ja</b>	In de search ter vervulling van de vacatures in het bestuur, de raad van toezicht en het VO wordt actief invulling gegeven aan het diversiteitsbeleid. Daartoe is contact opgenomen met degenen die betrokken zijn bij het voordragen of de verkiezingen van kandidaten.
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.	<b>Ja</b>	De benoemingscommissie, respectievelijk het bestuur en het VO toetsen de kandidaten aan het functieprofiel inclusief de daarin opgenomen diversiteitsdoelstellingen.
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	<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 in lijn met de Code Pensioenfondsen vastgelegd.

	<p>benoemd door het bestuur na bindende voordracht van het verantwoordingsorgaan en wordt ontslagen door het bestuur na bindend advies van het verantwoordingsorgaan. Een lid van het verantwoordingsorgaan wordt benoemd door het bestuur en ontslagen door het verantwoordingsorgaan zelf. In uitzonderlijke situaties kan het bestuur in overleg met het intern toezicht een lid ontslaan.</p>		<p>Een bestuurslid wordt benoemd en ontslagen door het bestuur, na het horen van de raad van toezicht. 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 deelnemer- en pensioengerechtigdenvertegenwoordiger wordt als lid van het VO benoemd door het bestuur op voordracht van het VO. Een werkgeversvertegenwoordiger wordt benoemd door het bestuur op voordracht van de werkgever. Een lid van het VO wordt ontslagen door het VO zelf.</p>
40	<p>Het bestuur zorgt dat de statuten een schorsingsprocedure kennen.</p>	<p><b>Ja</b></p>	<p>Dit is geregeld in de statuten.</p>

## Thema 6: Gepast belonen

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

Normen uit de Code		Naleving per 01-01-2024	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. Ook is op de website van het pensioenfonds het beloningsbeleid opgenomen.
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 en is in 2023 op bepaalde punten herijkt na een benchmarkonderzoek.

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.	<b>Ja</b>	Het fonds kent geen prestatiegerelateerde beloningen.
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.	<b>Ja</b>	De hoogte van de vergoedingen is marktconform in vergelijking met andere pensioenfondsen en kan geen belemmering zijn om zich kritisch op te stellen.
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.	<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 de afgelopen vijf jaar niet voorgekomen.

## Thema 7: Toezicht houden en inspraak waarborgen

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

Normen uit de Code	Naleving per 01-01-2024	Toelichting
46	Intern toezicht draagt bij aan effectief en slagvaardig functioneren van het pensioenfonds en aan beheerste en integere bedrijfsvoering.	Ja 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. Daarnaast worden de aanbevelingen in het jaarplan opgenomen en wordt de voortgang gemonitord. Tussentijds monitort



			de raad van toezicht eveneens de voortgang met betrekking tot de aanbevelingen en de hierop gebaseerde acties. Daarnaast wordt gebruik gemaakt van de raad van toezicht als klankbord voor het bestuur, gezien hun brede kennis en ervaring.
47	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.
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.	<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. Daarnaast mogen leden van de raad van toezicht op geen enkele andere wijze bij het fonds betrokken zijn. Contractueel is vastgelegd dat de leden de VITP-code naleven.
49	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. Het bestuur maakt waar dat de raad van toezicht als klankbord wordt gebruikt.
50	Het bestuur weegt de aanbevelingen van de 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 en periodiek gemonitord.

51	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.
52	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. Tijdens deze overleggen worden adviezen van het VO nogmaals toegelicht, dan wel lopende verzoeken van het bestuur voor advies van het VO door het bestuur nader toegelicht. 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 01-01-2024	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. Daarnaast worden deze op de website van het pensioenfonds opgenomen.
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	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

	argumenten die ten grondslag liggen aan besluiten en handelingen.		bestuursvergadering zijn beschikbaar voor het verantwoordingsorgaan en de raad van toezicht.
61	Het bestuur legt gemotiveerd vast voor welke wijze van uitvoering is gekozen. Deze informatie is beschikbaar voor de belanghebbenden.	<b>Ja</b>	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. 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.
62	Het bestuur legt zijn overwegingen omtrent verantwoord beleggen vast en zorgt ervoor dat deze beschikbaar zijn voor belanghebbenden.	<b>Ja</b>	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. Daarnaast is in het kader van de implementatie van de SFDR vanaf 2023 extra informatie op de website en in het jaarverslag opgenomen omtrent verantwoord beleggen.

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>	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 & 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 (o.a. webinars) over het gevoerde en te voeren beleid.
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.	<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 en leden van de raad van toezicht 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.
5	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 Geschillen Instantie Pensioenfonds (per 1-1-2024) en 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. Per 1 januari 2024 voldoet het fonds aan de geactualiseerde gedragslijn Goed omgaan met

			Klachten van de Pensioenfederatie en aan de verplichtingen over het omgaan met klachten in de Wet toekomst pensioenen.
--	--	--	--