

Integriteitsbeleid Pensioenfonds SNS REAAL

Versie 2.1 maart 2021

Inhoud

1. Aanleiding	3
2. Integriteit 2.1 Wat verstaan we onder integriteit(srisico)?	4
2.2 Wat is het doel van een integriteitsbeleid?	4
2.3 Integriteit als wezenskenmerk	4
2.4 Welke vormen van integriteit kennen we?	4
2.5 Wat is een integere organisatie?	5
3. Op wie is dit beleid van toepassing?	7
4. Welke specifieke maatregelen heeft het pensioenfonds getroffen?	8
4.1 Persoonlijke integriteit	8
4.1.1 Gedragscode	8
4.1.2 Integriteitsgevoelige functies	9
4.1.3 Belangenverstrengeling	10
4.1.4 (Interne) Fraude	10
4.1.5 Anti-corruptie	10
4.2 Organisatorische integriteit	11
4.2.1 Belangenverstrengeling en koersgevoelige informatie	11
4.2.2 Insiderregeling	11
4.2.3 Incidentenregeling	11
4.2.5 Beheerst beloningsbeleid	12
4.3 Relationele integriteit	13
4.3.2 Beleggingsbeleid	14
4.3.3 Zorgplicht	14
4.3.4 Wet ter voorkoming van witwassen en financieren van terrorisme (Wwft)	15
4.3.5 Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp)	15
4.4 Integriteit met betrekking tot het marktgedrag	15
5. Control	16
5.1 Klachten	17
5.2 Regeling melden onregelmatigheden & Klokkenluideregeling	17
5.3 Beleidsprocedure incidenten & fouten	17
5.4 Informatie naar externe toezichthouder	18
5.5 Sancties	18
6. Rapportage	19
Slot	19
Bijlage 1 Integriteit als doelstelling in de financiële toezichtwetgeving	20
Bijlage 2 Betrouwbaarheids-/geschiktheidstoetsing bestuurders	23

1. Aanleiding

Pensioenfonds SNS REAAL (hierna: PFSR) draagt zorg voor de pensioenen van ongeveer 20.000 deelnemers. Deze deelnemers moeten er op kunnen vertrouwen dat het bestuur van het pensioenfonds de werkzaamheden op integere wijze uitvoert. Het gaat immers om “hun geld”. Hoewel integriteit voor een belangrijk deel in de mens zelf zit, heeft het pensioenfonds een integriteitsbeleid opgesteld, waarin is vastgelegd hoe het integer handelen wordt geborgd.

Aan dit beleid ligt een uitgebreide systematische risicoanalyse ten grondslag. Deze analyse wordt periodiek herhaald en geüpdatet. Naast een integriteitsbeleid heeft het fonds ook een eigen gedragscode waaraan een ieder die bij het fonds is betrokken is onderworpen.

Enkele belangrijke en voor de deelnemers herkenbare doelstellingen van het integriteitsbeleid zijn:

- Het voorkomen van fraude en belangenverstrengeling;
- Het vertrouwelijk omgaan met gegevens van deelnemers;
- Het fonds beschikt over een beheerst beloningsbeleid.

Maar er zijn meer zaken die onder integriteit vallen. In dit beleidsdocument wordt verder uitgewerkt wat wordt verstaan onder integriteit en welke maatregelen het fonds heeft getroffen om dit te borgen.

Uiteraard geldt ook een wettelijk kader waarbinnen integriteit is belegd. Hierover lees je in de bijlagen meer.

2. Integriteit

2.1 Wat verstaan we onder integriteit(risico)?

Onder integriteitsrisico's wordt verstaan het gevaar voor de aantasting van de reputatie, en de bestaande en toekomstige bedreiging van het vermogen of resultaat van het pensioenfonds. Het gaat hierbij om de risico's voor de organisatie, haar medewerkers en personen die betrokken zijn bij de uitbestede activiteiten. Integriteit speelt dus op verschillende niveaus: persoonlijk, relationeel en organisatorisch. Hiertoe worden risico's geanalyseerd, onderkend en beheersmaatregelen getroffen. PFSR blijft te allen tijde verantwoordelijk voor het integriteitsbeleid, ook bij uitbestede onderdelen. Het beleid van PFSR is er op gericht om integriteitsrisico's tot een acceptabel niveau terug te brengen.

2.2 Wat is het doel van een integriteitsbeleid?

Het doel van het integriteitsbeleid is het stimuleren dat aan PFSR verbonden personen op alle niveaus handelen in overeenstemming met maatschappelijk geaccepteerde waarden en normen in het algemeen, met de specifieke waarden en normen die gelden voor PFSR in het bijzonder en uiteraard met de toepasselijke (toezicht)wet- en regelgeving. Standaarden zoals de Gedragscode van PFSR en de insidersregeling maken deel uit van die regels.

2.3 Integriteit als wezenskenmerk

Integriteit is een wezenlijk kenmerk van een professionele en betrouwbare organisatie.

Het bevordert niet alleen de efficiëntie, de interne transparantie en samenwerking, maar ook het vertrouwen. Integriteit kan beschouwd worden als een kwaliteitskenmerk.

Het integriteitsbeleid is het document dat het beleid beschrijft om te komen tot beheersing van de integriteitsrisico's die PFSR loopt. Het integriteitsbeleid van PFSR heeft haar grondslag in externe wet- en regelgeving en interne procedures en (gedrags-)regels, die de professionele dienstverlening en de weerbaarheid tegen mogelijke aantastingen van de soliditeit, integriteit en reputatie versterkt. Onderhavig integriteitsbeleid zet vooral in op het onderkennen en herkennen van risicosituaties en kan alleen werken wanneer alle betrokken partijen binnen PFSR zich bewust zijn van dit beleid, deze kunnen uitvoeren en uitdragen en naleving van (on)gewenst gedrag kunnen monitoren.

2.4 Welke vormen van integriteit kennen we?

Integriteit valt uiteen in vier vormen, te weten:

1. persoonlijke;
2. Relationele;
3. organisatorische integriteit; en
4. integriteit met betrekking tot het marktgedrag.

Bij persoonlijke integriteit valt onder andere te denken aan betrouwbaarheid, openheid en bewustzijn. Bij relationele integriteit moet men denken aan vragen als: wie zijn de stakeholders, welke belangen spelen er en zijn er afhankelijkheden tussen verschillende partijen? Onderwerpen als openheid, organisatiestructuur en verantwoordingscultuur vallen onder organisatorische integriteit. Integriteit met betrekking tot het marktgedrag heeft betrekking op het voorkomen van koersmanipulatie c.q. koersstabilisatie rond emissies, het "bijsturen" van koersen teneinde andere gerelateerde transacties te beïnvloeden en/of 'front-running'.

Risico's op integriteitsschending komen met name in de eerste drie integriteitsvormen terug en worden in de komende paragrafen behandeld.

2.5 Wat is een integere organisatie?

In de financiële sector hebben zich een aantal integriteitsschendingen voorgedaan met onzuivere besluitvorming, financiële schade en reputatieschade als resultante. Dit wil het fonds te allen tijden voorkomen.

Een pensioenfonds wordt als integer beschouwd, als zij zich houdt aan de relevante (toezicht)wet- en regelgeving en ethische standaarden. Inbreuk daarop kan wel de schijn daarvan kan het vertrouwen in de eigen instelling en in de markt waarop wordt geopereerd in het algemeen schaden. Kortom: niet integer gedrag veroorzaakt reputatieschade.

In een integere organisatie handelen bestuurders en andere verbonden personen binnen de kaders van wet- en regelgeving met inventief gebruik van professionele expertise. Bovendien is kenmerkend voor een integere organisatie dat zij geen wetten (bewust) overtreedt en vrij is van corruptie, fraude, belangentegenstellingen en andere vormen van ongewenst gedrag dat in strijd is met in het maatschappelijk verkeer betaamde ongeschreven recht.

Het goed geïmplementeerd krijgen van het integriteitsbeleid binnen een organisatie draagt bij aan de totstandkoming van een integere organisatie. Integriteits- en compliance beleid is gericht op het beperken van compliance risico's.

Laatste wordt omschreven als het risico van aantasting van de integriteit en daarmee van de reputatie van PFSR als gevolg van het niet naleven van die ethische standaarden en toezichtwet- en regelgeving die van toepassing zijn op relaties die PFSR onderhoudt met deelnemers, (financiële) markten en/of toezichthoudende instanties.

Het bestuur van PFSR stelt zich daarom ten doel om ervoor te zorgen dat wet- en externe regelgeving, maar ook interne regels worden nageleefd ("inclusief naleving van procedures"). Het instellen van een compliance functie, een heldere verdeling van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden, en interne regels zoals de Gedragscode zijn daartoe belangrijke middelen.

De compliance functie of taken daarvan kunnen worden uitbesteed aan een of meerdere uitvoerders respectievelijk ingekocht (ingehuurd) worden bij een derde partij. Dit is bij PFSR het geval inzake uitbestede activiteiten. Compliance volgt deze uitbestede activiteiten. De uitvoerders hebben hiervoor een eigen compliance functie ingericht. Het bestuur van PFSR koopt daarnaast de controle en toetsing op de naleving van de PFSR gedragscode en de insidersregeling in bij een externe jurist (externe compliance officer) die daarin is gespecialiseerd en onderdeel uitmaakt van een professioneel en groter kantoor.

Voorbeelden van personen die (in)direct invloed (kunnen) uitoefenen op de besluitvorming zijn:

- | | |
|--------------------------------------|--|
| Directe invloed op besluitvorming: | <ul style="list-style-type: none">- Bestuurders- Directie- Externe leden van de beleggingscommissie |
| Indirecte invloed op besluitvorming: | <ul style="list-style-type: none">- Medewerkers van het pensioenbureau- (medewerkers van) uitvoerders- Adviseurs |

3. Op wie is dit beleid van toepassing?

De organisatie van een pensioenfonds heeft uiteraard invloed op de specifieke integriteitsrisico's die relevant zijn voor het pensioenfonds. De mate en wijze van uitbesteding van diverse activiteiten speelt daarbij een belangrijke rol.

PFSR als uitvoeringsorganisatie van de pensioenregelingen van de Volksbank NV en Vivat NV is op hoofdlijnen als volgt georganiseerd:

- het Bestuur
- diverse Bestuurscommissies: de Beleggings-, de Communicatie- en de Auditcommissie
- andere organen: het Verantwoordingsorgaan en de Visitatiecommissie
- het Pensioenbureau: ondersteunende afdeling ten behoeve van het Bestuur
- verschillende Pensioenuitvoeringsorganisaties (hierna: uitvoerders): zoals externe vermogensbeheerders, de pensioenadministrateur, de financieel balans risicomanager

In beginsel zijn alle personen die werkzaam zijn voor het pensioenfonds aangemerkt als verbonden persoon en is dit integriteitsbeleid op hen van toepassing. In de praktijk zullen specifieke onderdelen van het integriteitsbeleid verschillend kunnen uitwerken. Sommige bepalingen zullen bijvoorbeeld van toepassing zijn op medewerkers en niet voor verbonden personen gelden die geen dienstbetrekking hebben met het fonds. Medewerkers van pensioenuitvoeringsorganisaties dienen te voldoen aan regels die gelden voor uitvoerders. Het fonds zal in dit geval moeten vaststellen dat deze regels alsmede het toezicht daarop vergelijkbaar zijn met de normen die PFSR heeft gesteld.

Tenslotte gelden een aantal regels voor het fonds als zodanig. Bij de specifieke maatregelen zal waar nodig worden aangegeven welke organisatieonderdelen geraakt worden.

Definities

Verbonden personen:

- a. de (plaatsvervangende) leden van het bestuur en de directie van het fonds;
- b. alle medewerkers van het fonds, onafhankelijk van de duur waarvoor, of de juridische basis waarop zij werkzaam zijn;
- c. al degenen die voor het fonds werkzaamheden verrichten anders dan op grond van een arbeidsovereenkomst;
- d. overige (categorieën) personen specifiek aangewezen door het bestuur van het fonds.

Insiders:

Personen die uit hoofde van hun verbondenheid aan het fonds regelmatig over voorwetenschap beschikken of kunnen beschikken. Hiertoe behoren in ieder geval de medewerkers van het Pensioenbureau en de leden van de beleggingscommissie van het fonds.

4. Welke specifieke maatregelen heeft het pensioenfonds getroffen?

Voor een beschrijving van uitgangspunten voor integere bedrijfsvoering is aangesloten bij de verdeling van integriteit in een viertal aspecten, persoonlijke integriteit, organisatorische integriteit, relationele integriteit en integriteit met betrekking tot het marktgedrag. Hierbij dient opgemerkt te worden dat de genoemde aspecten elkaar niet (wederzijds) uitsluiten. Verdere opmerking is dat waar in dit document gesproken wordt van 'financiële instelling' dit mutatis mutandis van toepassing is op een pensioenfonds.

4.1 Persoonlijke integriteit

PFSR heeft een zorgplicht ten aanzien van de persoonlijke integriteit van de bestuurders en de overige verbonden personen. Aandachtspunten bij het toezicht ten aanzien van persoonlijke integriteit zijn fraude (§4.1.4) en corruptie (§4.1.5), maar ook belangenverstrengeling (§4.1.3).

Naast de betrouwbaarheids-/geschiktheidstoetsing van (kandidaat) bestuurders door de externe toezichthouder is PFSR verplicht zelfstandig de betrouwbaarheid van een (kandidaat) personeelslid te beoordelen, indien deze medewerker op een integriteitsgevoelige functie wordt benoemd. (zie verder Bijlage 2)

De Gedragscode is op alle verbonden personen van PFSR van toepassing; in §4.1.1 wordt daar op ingegaan.

Bij een beperkte groep verbonden personen kan sprake zijn van integriteitsgevoelige functies; in paragraaf 4.1.2 is aangegeven hoe PFSR daar mee omgaat. Immers niet alle verbonden personen vervullen een integriteitsgevoelige functie.

4.1.1 Gedragscode

PFSR heeft de integriteitsbepalingen die onder andere uit de code pensioenfonds (paragraaf 3.6) voortkomen opgenomen in de eigen Gedragscode. De Gedragscode wordt periodiek herzien, voor het laatst in februari 2016. In de Gedragscode zijn regels ('normen') opgenomen die betrekking op mogelijke belangenconflicten (relatiegeschenken, nevenfuncties, uitnodigingen, zakelijke belangen, omgang met leveranciers en dienstverleners), maar ook het gebruik van pensioenfondseigendommen. Deze gedragsregels hebben onder meer tot doel de reputatieschade te beperken die het gevolg kan zijn van een onjuist of niet-integer gebruik.

Procedureel

De Gedragscode wordt aan alle verbonden personen van PFSR uitgereikt. Nieuwe verbonden personen tekenen bij indiensttreding voor ontvangst van de Gedragscode. Daarnaast tekent elke verbonden persoon jaarlijks achteraf voor de juiste naleving van de Gedragscode.

Samenvattend heeft de Gedragscode betrekking op het volgende:

- het zoveel mogelijk waarborgen en handhaven van het vertrouwen in PFSR door belanghebbenden, alsmede het voorkomen van integriteitsrisico's. Deze Gedragscode kent daartoe gedragsregels voor alle verbonden personen;
- bevorderen van de transparantie rondom gedragsregels en duidelijk maken aan alle met PFSR verbonden personen – ook voor de bescherming van hun eigen belangen - wat wel en wat niet is geoorloofd;
- bescherming bieden aan de verbonden personen in hun contacten met zakelijke relaties;
- bijdragen aan het integer functioneren van PFSR ten behoeve van al diegenen die bij PFSR belang hebben en aan het zoveel mogelijk waarborgen van de goede naam en reputatie van PFSR en de pensioensector in het algemeen.

Door PFSR wordt door het geven van voorlichting aan verbonden personen gewerkt aan bewustwording van het omgaan met de Gedragscode. Daarmee wordt bereikt dat de Gedragscode ook inhoudelijk bekend is bij alle verbonden personen.

In beginsel geldt de Gedragscode voor alle verbonden personen. In de praktijk echter zal de Gedragscode alleen rechtstreeks werken op bestuursleden, andere organen en medewerkers van het pensioenbureau. Verbonden personen die werken bij de pensioenuitvoeringsorganisaties vallen in beginsel onder een Gedragscode van deze uitvoerders. Het bestuur zal vaststellen dat in die gevallen de Gedragscode van de Uitvoerder vergelijkbaar is met de Gedragscode van PFSR en door middel van de dienstverleningsovereenkomst (bijvoorbeeld via de vermogensbeheerovereenkomst of service level agreement) regelen dat de betreffende verbonden personen zich zullen houden aan de strekking van de Gedragscode van PFSR.

4.1.2 Integriteitsgevoelige functies

Pensioenfonds dienen een onderbouwde beoordeling te maken van de betrouwbaarheid van personen die zij wil benoemen in een integriteitsgevoelige functie en zorgdragen voor de beoordeling van de betrouwbaarheid van degenen die, al dan niet op grond van een arbeidsovereenkomst, werkzaamheden in een integriteitsgevoelige functie verrichten.

Onder integriteitsgevoelige functie wordt verstaan:

1° een leidinggevende functie die is geplaatst direct onder het bestuur van het fonds;

2° een functie waaraan overigens een bevoegdheid is verbonden die een wezenlijk risico bevat voor de integere bedrijfsvoering van het fonds.

Indien PFSR op basis van een detacheringsconstructie een medewerker “in dienst heeft of neemt” die werkzaam zal zijn in een integriteitsgevoelige functie, dient zich een oordeel te worden gevormd over de betrouwbaarheid van deze medewerker.

Deze oordeelsvorming komt tot stand op basis van:

- het schriftelijk inwinnen van inlichtingen bij de werkgever(s) bij wie betrokkene de laatste jaren werkzaam is geweest, op basis van toestemming van de (potentiële) werknemer;
- de betrokken sollicitant expliciet te vragen naar voorvallen uit het verleden, die betekenis kunnen hebben voor het oordeel over diens betrouwbaarheid;
- de betrokkene een Verklaring omtrent het Gedrag in de zin van de Wet op de justitiële documentatie en op de verklaring omtrent het gedrag te laten overleggen.

Gezien de organisatie van PFSR beperkt de scope van integriteitsgevoelige functies zich tot:

- de bestuursleden, en
- de directie: de directeur tezamen met de onafhankelijk bestuursvoorzitter.

Deze kring van personen zijn ook de (mede) beleidsbepalers van PFSR en uit dien hoofde onderworpen aan de geschiktheids-/ betrouwbaarheidstoetsing door DNB.

4.1.3 Belangenverstrengeling

Belangenverstrengeling speelt op persoonlijk niveau. Belangenverstrengeling duidt op een situatie waarbij het individu meerdere belangen vertegenwoordigt die een zodanige invloed op elkaar kunnen uitoefenen dat de integriteit van het een of ander belang in het geding komt. Bovendien speelt dat de belangenverstrengeling niet duidelijk kenbaar is gemaakt richting de groep of het collectief waarvan het individu deel uitmaakt.

4.1.4 (Interne) Fraude

Indien verbonden personen van het PFSR zich schuldig maken aan fraude heeft dat te maken met de persoonlijke integriteit van die betrokken verbonden persoon; fraude kan leiden tot een operationeel risico. Toezicht op de naleving van externe en interne regels teneinde te voorkomen dat fraude zich manifesteert is een taak van het bestuur en van de dagelijkse leiding van het pensioenbureau (i.c. de 'directie').

4.1.5 Anti-corruptie

De externe toezichthouder DNB ziet de anti-corruptie taak als een verantwoordelijkheid van het bestuur van een financiële instelling en ziet tevens een belangrijke rol voor de (externe) compliance officer en de externe accountant weggelegd.

PFSR heeft daartoe in ieder geval de volgende maatregelen getroffen:

- Periodieke risk assessment t.a.v. integriteit met een ruime aanvliegroute qua thema's en risico's;
- Gedragscode ten aanzien van onder meer belangenverstrengeling;
- Beleid en procedures voor het selecteren en inhuren van derde partijen;

- Uitbestedingsbeleid ten opzichte van uitvoerders zoals pensioenadministrateur, vermogensbeheerders en de financieel balans risicomanager;
- Regeling Misstanden: respectievelijk uitgewerkt in de abuizen-/fouten- en incidentenregeling en in de melding onregelmatigheden & klokkenluidersregeling;
- Bevestiging van pensioenuitvoeringsorganisaties dat zij minimaal vergelijkbare maatregelen hebben getroffen.

4.2 Organisatorische integriteit

De organisatorische integriteit van de instelling betreft de interne procedures en maatregelen op het gebied van administratieve organisatie en interne controle ter bestrijding van onoorbaar gedrag.

4.2.1 Belangenverstrengeling en koersgevoelige informatie

In de Wft en Code Pensioenfonds zijn regels opgenomen over het tegengaan van belangenverstrengeling en de noodzaak tot het zorgvuldig omgaan met (koers)gevoelige informatie. Door een combinatie van activiteiten kan een belangenconflict ontstaan tussen PFSR en haar deelnemers en tussen PFSR en de zakelijke relaties van het fonds. Tevens kan het bekend worden van gevoelige informatie elders binnen PFSR de adequate werking van de markt schaden. In de Gedragscode van PFSR zijn bepalingen opgenomen die dit moeten voorkomen. Omdat door PFSR de beleggingsactiviteiten zijn uitbesteed aan uitvoerders volstaat het omgaan met belangenconflicten zoals dat in de Gedragscode is geduïd. Een en ander zoals bepaald in artikel 20 van het Bftk.

4.2.2 Insiderregeling

Conform het bepaalde in artikel 20 Bftk zijn in de Gedragscode van PFSR bepalingen opgenomen die zijn aan te merken als Insiderregeling. Deze regeling beoogt dat bij bepaalde transacties (de schijn van) handelen met gebruik van voorwetenschap en vermenging van zakelijke en privé belangen wordt voorkomen. In de Gedragscode is aangegeven voor welke verbonden personen de specifieke bepalingen voor insiders gelden. Momenteel zijn de bestuursleden, de medewerkers van het pensioenbureau en een tweetal externe deskundigen (lid van de beleggingscommissie) aangewezen als insider.

4.2.3 Incidentenregeling

Artikel 12 Bpr en artikel 19 Bgfo bepalen dat een financiële instelling beschikt over procedures en maatregelen met betrekking tot de omgang met en vastlegging van incidenten. Voor PFSR kan de grondslag voor het omgaan met en vastleggen van incidenten worden gevonden in de artikelen 18 en 19 van het Bftk. Aan de uitwerking van een incidentenregeling is invulling gegeven, zie ook §5.3.

Uiteindelijk dragen de geïmplementeerde procedures en maatregelen bij aan een integriteitsbewuste bedrijfscultuur; mede door integratie in de bedrijfsprocessen van PFSR respectievelijk bij haar uitvoerders. Doormelding van deze incidenten bij uitvoerders aan PFSR is contractueel ingeregeld.

4.2.4 Uitbesteding

Artikel 34 van de PW bepaalt de regels omtrent uitbesteding. Zo stelt dit artikel dat indien een pensioenuitvoerder werkzaamheden uitbesteedt aan een derde, hij er zorg voor draagt dat deze derde de bij of krachtens deze wet gestelde regels, die van toepassing zijn op de uitbestedende pensioenuitvoerder, naleeft. Over de wijze waarop de uitbesteding is geregeld moet DNB worden geïnformeerd (artikel 30 Bftk). Het bestuur van PFSR heeft in 2013 een uitgebreid uitbestedingsbeleid vastgesteld en dit beleid is medio 2015 geüpdatet.

PFSR heeft de pensioenadministratie en -uitkering in combinatie met de financiële administratie aan Blue Sky Group uitbesteed en het vermogensbeheer aan ACTIAM en het financieel balansrisicomanagement aan Cardano. Via een Raamovereenkomst, daarvan deel uitmakende deelovereenkomsten en gedetailleerde 'Service Level Agreements' (SLA's) zijn de afspraken met deze uitvoerders op toereikende wijze vastgelegd. Medewerkers van uitvoerders zijn verplicht te handelen overeenkomstig alle geschreven compliance procedures en andere wettelijke vereisten opgelegd door toezichthouders, overheids- en andere regelgevende instanties. De hoogste leiding van de uitvoerders dient de naleving van dergelijke verplichtingen en vereisten te stimuleren en (desnoods) af te dwingen binnen hun organisatie.

PFSR wordt over de naleving door uitvoerders geïnformeerd door onder andere een ISAE 3402 verklaring, maandelijkse rapportages per SLA, kwartaalrapportages over uitvoering en kosten, meldingen van incidenten en kwartaalrapportages over compliance. Daarnaast houden uitvoerders een klachtenregistratie bij. Minimaal jaarlijks vindt er voorts overleg plaats tussen de compliance officer van uitvoerders enerzijds en de risk manager van PFSR anderzijds. Hierbij wordt de inrichting en naleving van compliance besproken, waarin naast bevindingen / incidenten ten aanzien van PFSR ook de (toekomstige) ontwikkelingen ten aanzien van compliance bij uitvoerders worden besproken.

4.2.5 Beheerst beloningsbeleid

PFSR voert een zorgvuldig, beheerst en duurzaam beloningsbeleid dat in overeenstemming is met doelstellingen van het pensioenfonds en dat passend is gelet op de ondernemingen waarvoor het fonds de pensioenregeling uitvoert. Dit heeft betrekking op het beloningsbeleid van bestuurders, de leden van andere organen, de beloning van de directeur en de beloningen van de medewerkers van het pensioenbureau. De beloningen staan in redelijke verhouding tot de gedragen verantwoordelijkheid, de aan de functie gestelde eisen en het tijdsbeslag. Bij het fonds is er geen sprake van variabele beloningen en/of bonussen. Er is geen koppeling tussen de beloning, de integratie van duurzaamheidsrisico's en/of realisatie van duurzaamheidsdoelstellingen (en breder realisatie van ESG-doelstellingen).

Het bestuur zorgt ervoor conform de Code Pensioenfonds dat het beloningsbeleid van partijen aan wie taken zijn of worden uitbesteed, niet aanmoedigt om meer risico's te nemen dan voor het fonds aanvaardbaar is (preventie van perverse prikkels). Om dit te bereiken heeft het bestuur dit onderdeel van de contractafspraken gemaakt bij het sluiten of verlengen van de uitbestedingsovereenkomst met de diverse uitvoerders. Bij een besluit tot uitbesteding

wordt de beloningsstructuur van de (potentiële) uitvoerder meegewogen.

Het pensioenfonds hanteert vaste prijsafspraken met haar uitvoerders. Er is geen koppeling tussen de prijsafpraak, de integratie van duurzaamheidsrisico's en/of realisatie van duurzaamheidsdoelstellingen (en breder realisatie van ESG-doelstellingen). Wel evalueert het pensioenfonds jaarlijks de kwaliteit van de dienstverlening van haar uitvoerders.

Pensioenfonds dienen bovendien op grond van de Principes voor beheerst beloningsbeleid van De Nederlandsche Bank (DNB) en de Autoriteit Financiële Markten (AFM) een beloningsbeleid te voeren dat de integriteit en soliditeit van het pensioenfonds bevordert, waarbij de focus ligt op de lange termijn. Daarnaast mag het beloningsbeleid geen prikkels bevatten die afbreuk doen aan de verplichting van een pensioenfonds om zich in te zetten voor de belangen van de deelnemers en andere stakeholders, of andere op het pensioenfonds rustende zorgvuldigheidsverplichtingen. Het bestuur van PFSR zal daarbij het belang van de deelnemers voorop stellen en ook oog hebben voor hetgeen maatschappelijk verantwoord is.

Verder zijn op basis van de wet versterking bestuur pensioenfonds regels in de Pensioenwet opgenomen met betrekking tot een beheerst beloningsbeleid. Deze regels zijn analoog aan de regeling in het Besluit beheerst beloningsbeleid Wft en komen qua strekking overeen met de eerdere alinea's van deze paragraaf. Kern hiervan is dat het pensioenfonds een beleid inzake beloningen moet hanteren dat niet aanmoedigt tot het nemen van meer risico's dan voor het betreffende fonds aanvaardbaar is.

Samenvattend:

PFSR beloont bestuursleden en andere verbonden personen door middel van vacatievergoedingen en/of vast overeengekomen bedragen en niet door middel van variabele beloningen. De beloning van de directeur en de bestuursvoorzitter en de medewerkers van het pensioenbureau passen in het salarisgebouw van de onderneming(en) waarvoor de pensioenregelingen worden uitgevoerd en sluiten aan op het functieprofiel en de daaraan gestelde eisen.

De onderlinge beloningsverhoudingen worden als redelijk, acceptabel en uitlegbaar beschouwd. Daarnaast heeft PFSR door uitvoerders laten bevestigen dat zij eveneens voldoen aan de regels ten aanzien van beheerst beloningsbeleid.

4.3 Relatieve integriteit

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

4.3.1 Customer Due Diligence

"Customer Due Diligence" (CDD) omvat het adequaat beheersen van de relevante risico's die dienstverlening aan de deelnemers van PFSR met zich meebrengt. De bedreigingen die uit kunnen gaan van het zaken doen met een deelnemer over wie men onvoldoende informatie

heeft, kunnen bijvoorbeeld in verband gebracht worden met de risico's van het betrokken raken bij witwassen, fraude of terrorismefinanciering. Mogelijke maatregelen die in het algemeen getroffen kunnen worden zijn het voeren van een cliëntacceptatiebeleid en het checken van de zogenaamde "freezelist". Beide maatregelen worden over het algemeen niet door pensioenfondsen uitgevoerd, maar op het niveau van de PUO's (uitvoerders). De deelnemers van PFSR zijn verplicht gesteld tot deelname aan de pensioenregelingen van de werkgevers. Daarmee ligt het personeelsselectiebeleid bij P&O van de bijdragende organisaties (werkgevers).

4.3.2 Beleggingsbeleid

Onderdeel van de relationele integriteit is ook de wijze waarop PFSR omgaat met het beleggingsbeleid. Een door de markt als onvoldoende ervaren ethisch beleggingsbeleid kan resulteren in reputatierisico zoals negatieve publiciteit. PFSR heeft een beleid ten aanzien van verantwoord beleggen ingevoerd, dat voor uitvoerders mede uitgangspunt vormt voor het uitvoeren van de beleggingen. Dit beleid is vermeld op de website van PFSR. Het bestuur ziet mede in samenwerking met de beleggingscommissie en het pensioenbureau toe op de correcte naleving van het beleid.

4.3.3 Zorgplicht

De belangrijkste regels ter bescherming van de consument (lees: de deelnemer) zijn de informatieverplichtingen. Het aantal informatieverplichtingen voor financiële instellingen en dus ook pensioenfondsen is dan ook groot. De informatieverplichtingen zijn bovendien vaak *rule-based* van aard. Er wordt vaak niet alleen voorgeschreven aan welke informatieverplichtingen moet worden voldaan, maar ook op welke wijze.

In de Wft gaat het dan om met name twee aspecten:

- het eerste aspect betreft het inwinnen van noodzakelijke gegevens van klanten (het opstellen van cliëntprofielen maakt daar onderdeel van uit);
- het tweede aspect betreft de informatieverplichtingen richting de klant; welke gegevens dient de instelling minimaal te verstrekken aan de klant.

Voor pensioenfondsen is het eerste aspect over het algemeen niet van belang. Dit geldt ook voor PFSR aangezien er momenteel geen producten zijn met beleggingsvrijheid. Het tweede aspect, de informatieverstrekking aan de deelnemer, is wel voor alle pensioenfondsen van belang. Belangrijke eisen zijn het versturen van een zogenaamde start- en stopbrief en het jaarlijks versturen van een uniform pensioenoverzicht aan de deelnemers.

Verder wordt in de artikelen 39 t/m 50 van de Pensioenwet (PW) aangegeven welke informatie, al of niet op verzoek van de deelnemer, aan hem of haar moet worden verstrekt.

PFSR heeft de uitvoering van de noodzakelijke maatregelen uitbesteed aan uitvoerders. PFSR heeft in de uitbestedingsovereenkomst laten vastleggen aan welke eisen de uitvoerder in dit opzicht dient te voldoen.

4.3.4 Wet ter voorkoming van witwassen en financieren van terrorisme (Wwft)

De Wwft schrijft voor dat de identiteit van een cliënt moet worden vastgesteld en dat een 'risk based' cliëntenonderzoek moet worden ingesteld voordat een dienst aan die cliënt wordt verleend. De meldplicht voor ongebruikelijke transacties is gekoppeld aan de instelling.

De Wwft richt zich niet expliciet tot pensioenfondsen. Dit risico wordt als zeer beperkt ingeschat. Dit blijkt overigens ook uit de periodieke risk assessment van PFSR (SIRA: systematisch integriteits risico analyse). Er is daarom binnen PFSR dan ook geen specifiek beleid op dit onderwerp (Wwft).

4.3.5 Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp)

De door deelnemers verstrekte persoonsgegevens worden niet voor andere doeleinden gebruikt dan waarvoor de deelnemer deze aan PFSR verstrekt heeft, tenzij de wetgever anders heeft bepaald. In de Wbp is nadrukkelijk aangegeven hoe met persoonsgegevens dient te worden omgegaan.

PFSR heeft in de uitbestedingsovereenkomst wel expliciet opgenomen dat ook uitvoerders met de gegevens van de deelnemers omgaat op een wijze die past binnen de bepalingen van de Wbp (wet bescherming persoonsgegevens), i.c. de bewerkersovereenkomst.

4.4 Integriteit met betrekking tot het marktgedrag

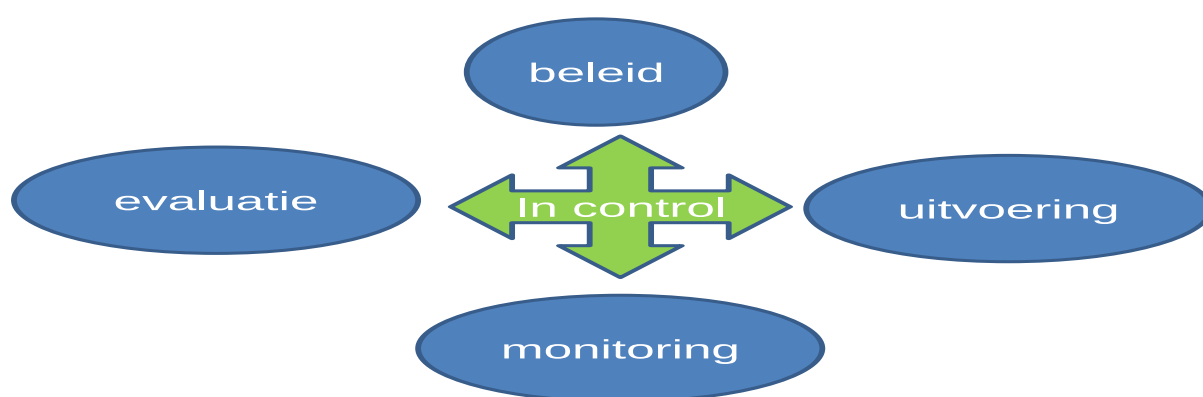
Bij de integriteit met betrekking tot het marktgedrag van financiële instellingen kan gedacht worden aan het voorkomen van koersmanipulatie c.q. koersstabilisatie rond emissies, het "bijsturen" van koersen teneinde andere gerelateerde transacties te beïnvloeden (zoals het drukken van koersindices op expiratedatum) en zaken zoals "frontrunning".

Deze voorbeelden zijn voor PFSR slechts indirect relevant gezien haar rol bij (de uitvoering van) het beleggingsbeleid. Dit laat onverlet dat PFSR op het eigen werkterrein een integere marktpartij moet zijn. PFSR heeft in de uitbestedingsovereenkomst wel expliciet opgenomen dat ook uitvoerders met de gegevens van beleggingstransacties, omgaan op een wijze die past binnen de bepalingen van de Wft en het Besluit Marktmisbruik (Bmm).

5. Control

Het bestuur en de directie van PFSR zijn verantwoordelijk voor opzet, bestaan en werking van de interne beheersing. Het bestuur dient er expliciet voor te zorgen dat er bij de uitvoering van de verschillende bedrijfsprocessen, in eigen beheer of uitbesteed, op passende wijze beheersingsmaatregelen zijn getroffen, die informatie verschaffen over de wijze waarop de activiteiten worden uitgevoerd.

Onderstaande figuur geeft op hoofdlijnen de inrichting en aandachtsgebieden aan.



In onderstaande uitwerking wordt bij de verschillende aandachtsgebieden stil gestaan.

Beleid:

Preventief	Uitbestedingsbeleid, gedragscode, integriteitsbeleid, integriteitsregeling, beleidsprocedure incidenten & fouten
Detectief	Melden onregelmatigheden & klokkenluidersregeling, klachtenbeleid
Repressief	Sancties (onderdeel van de gedragscode)

Uitvoering:

Bekendmaking van het beleid: d.m.v. communicatie en training, het delen van het beleid m.n. voor wat betreft de uitbesteede activiteiten aan uitvoerders (het PFSR beleid maakt onderdeel uit van de overeenkomst / SLA).

Monitoring:

Input vanuit klachten- en incidentmeldingen en vanuit de klokkenluidersregeling. De bevindingen worden samengevat weergegeven in de managementrapportage van het pensioenbureau en teruggekoppeld aan het bestuur. Bovendien neemt het bestuur zelf het gedrag waar van medebestuurders (observatie).

Evaluatie:

O.b.v. de rapportages van de externe compliance officer en de externe accountant en via overleg met deze functionarissen, evalueert het bestuur periodiek of er wijzigingen nodig zijn in het In Control framework.

Een klachtenregeling, een regeling Melden onregelmatigheden inclusief Klokkenluidersregeling, en de beleidsprocedure incidenten & fouten (resp. §5.1, §5.2 en §5.3 hierna) en het opleggen van sancties (§5.5) maken onderdeel uit van die beheersing.

5.1 Klachten

Bij de constatering of de regels worden nageleefd wordt onderscheid gemaakt tussen klachten en incidenten. Een klacht wordt al dan niet schriftelijk door een deelnemer ingediend. De aard van de klacht kan zodanig zijn dat er sprake is van een incident (of overtreding).

Een incident of overtreding is een duidelijke overschrijding van een externe - en interne norm. Zie §4.2.3 van deze notitie.

PFSR kent een klachtenbeleid (mei 2013) en een regeling geschillen en klachten (april 2015). Hierin is beschreven hoe klachten van deelnemers behandeld worden en door wie deze worden afgewikkeld. Het bestuur van PFSR is uiteindelijk verantwoordelijk voor de wijze waarop daarmee wordt omgegaan. Daarnaast dient gedetailleerd te zijn beschreven wanneer er sprake is van een fout of (ernstig) incident (zie daartoe §5.3 hierna).

Een klachtenregeling omvat in ieder geval een administratieve vastlegging van de kenmerken van de klacht, gegevens over degene die de klacht heeft of degenen die de klacht hebben bewerkstelligd en de maatregelen die naar aanleiding van de klacht zijn genomen. De uitvoering van de klachtenprocedure ligt in handen van de uitvoerder (Blue Sky Groep) en het Pensioenbureau. Via de managementrapportage aan het bestuur wordt hierover kwantitatief en kwalitatief verslag gedaan.

5.2 Regeling melden onregelmatigheden & Klokkenluiderregeling

PFSR heeft een Regeling melden onregelmatigheden welke gecombineerd is met een Klokkenluiderregeling. Deze zijn gepubliceerd op de website van PFSR.

5.3 Beleidsprocedure incidenten & fouten

Onder §4.2.3 is beschreven hoe binnen PFSR met incidenten wordt omgegaan. Met de invoering van een Regeling Misstanden, uitgewerkt a.d.h.v. een regeling melding onregelmatigheden inclusief klokkenluiderregeling, is geïntegreerd wordt voldaan aan de eis die door de wettelijke bepalingen worden opgelegd. De strekking daarvan is het zoveel mogelijk beperken en beheersen van niet integer gedrag. Indien incidenten onverhoopt toch voorkomen wordt, indien vereist, de externe toezichthouder geïnformeerd.

5.4 Informatie naar externe toezichthouder

Bij een aantal onderwerpen is reeds beschreven wanneer en op welke wijze wordt gerapporteerd aan de externe toezichthouder.

Als richtlijn voor situaties waarin in ieder geval aan de externe toezichthouder gerapporteerd dient te worden gelden onderstaande punten:

- aangifte van een incident bij justitiële autoriteiten wordt overwogen of is gedaan;
- het voortbestaan van de financiële instelling wordt bedreigd of zou kunnen worden bedreigd;
- er is sprake van een ernstige tekortkoming in de opzet en werking van de maatregelen ter bevordering of handhaving van een integere bedrijfsvoering door de instelling;
- mede gelet op verwachte publiciteit behoort rekening gehouden te worden met een ernstige mate van reputatieschade aan de instelling;
- als in ernstige mate aan de betrouwbaarheid / integriteit van een (mede)beleidsbepaler getwijfeld wordt en aan (mogelijke) zware sancties (schorsing, ontslag) wordt gedacht; of
- de ernst, de omvang of de overige omstandigheden van het incident in aanmerking genomen, behoort de externe toezichthouder in verband met haar toezichtstaak redelijkerwijs geïnformeerd te worden.

5.5 Sancties

Het handelen door verbonden personen in strijd met de Gedragscode PFSR wordt beschouwd als een (ernstige) inbreuk op het vertrouwen dat PFSR als opdrachtgever, werkgever of anderszins in de verbonden persoon moet kunnen stellen.

Een dergelijk handelen kan, na zorgvuldig onderzoek, reden zijn tot het opleggen van een sanctie, waaronder – afhankelijk van de ernst en duur van de overtreding en afhankelijk van de aard van de relatie tussen verbonden persoon en PFSR - een waarschuwing, een berisping, het ongedaan maken van het door de verbonden persoon behaalde voordeel, overplaatsing, schorsing, of andere disciplinaire of arbeidsrechtelijke maatregel, ontslag op staande voet niet uitgezonderd.

Een overtreding kan worden gemeld aan de externe toezichthouder(s). Ernstige incidenten worden op basis van de wet onverwijld gemeld aan de externe toezichthouder(s).

Het voorgaande laat onverlet een vordering tot schadevergoeding en/of aangifte bij de justitiële autoriteiten.

6. Rapportage

In het Handboek Compliance & Integriteit van PFSR is beschreven op welke wijze compliance monitoring plaatsvindt en hoe daarover wordt gerapporteerd. Het bestuur is verantwoordelijk voor de naleving van regels door verbonden personen. Dat is onder §5 hiervoor beschreven.

De (externe) Compliance Officer vervult een belangrijke rol in het toezicht op de naleving van de gedragscode en insidersregeling en op de wijze waarop het bestuur haar toezicht-houdende rol vervult op deze gebieden.

Het Pensioenbureau is betrokken bij de implementatie van nieuwe en wijziging van bestaande (toezicht)wet- en regelgeving en de vastlegging daarvan in beleid(-sregels). Het Bestuur ziet er op toe dat nieuwe of aangepaste regels tijdig en volledig door het Pensioenbureau worden geïmplementeerd.

Zowel de externe compliance officer als het pensioenbureau rapporteren hun bevindingen aan het Bestuur of aan bestuurscommissies.

Slot

Hiermee is het integriteitsbeleid van PFSR geformaliseerd. Daarmee is niet gesteld dat dit beleid geen wijzigingen zou kunnen of moeten ondergaan. Nieuwe en aangepaste wet- en regelgeving en gewijzigde omstandigheden voor PFSR kunnen aanleiding zijn tot aanpassing van dit beleid. Aanvullend op het integriteitsbeleid is door het bestuur ook een integriteits-regeling vastgesteld. Beide beleidsdocumenten zullen op grond van transparantie naar de deelnemers worden gepubliceerd op de website van PFSR.

Bijlage 1 Integriteit als doelstelling in de financiële toezichtwetgeving

Integriteit	
Wetgeving	Regelgeving
Pensioenfonds: art. 143 pensioenwet (PW) Financiële instelling: art. 3:10, 3:17 en 4:11, 4:14 Wet op het financieel toezicht (Wft)	Pensioenfonds: art. 19, 20 besluit financieel toetsingskader (bFtk) en §3.6 Code Pensioenfonds

In de Pensioenwet¹ (verder de **PW**), artikel 143 betreffende beheerste en integere bedrijfsvoering, is bepaald dat het fonds zijn organisatie zodanig dient in te richten dat deze een beheerste en integere bedrijfsvoering waarborgt. Het Besluit financieel toetsingskader pensioenfonds (verder: **Bftk**)² werkt dat uit in de artikelen 18 tot en met 20. In artikel 19 van dat Besluit is de verplichting opgenomen om over te gaan tot het vaststellen van integriteitsbeleid van het fonds.

Aan de hand van de analyse van de voor het fonds relevante integriteitsrisico's dient het fonds het beleid op te stellen en dient dit vervolgens ook uit te voeren. Reputatieschade maakt onderdeel uit van die relevante integriteitsrisico's.

Met de invoering van de 'Wet actualisering en harmonisatie financiële toezichtwetten'³ (verder: **Wet A&H**) is integriteit verheven tot een toezichtdoelstelling in de financiële toezichtwetgeving. De uitleg over integriteit is uit dien hoofde ook van toepassing op een pensioenfonds welke als financiële instelling classificeert.

In de artikelen 3:10 en 4:11 van de Wet op het financieel toezicht⁴ (verder: **Wft**) is de verplichting overgenomen om een op integriteit gericht beleid te voeren. Verdere uitwerking van deze artikelen is te vinden in de artikelen 3:17 en 4:14 Wft, de verplichting om de bedrijfsvoering zodanig in te richten dat een integere uitoefening van het bedrijf van de financiële onderneming wordt gewaarborgd.

Het beleid van de financiële onderneming moet voorzien in de bewustwording, de bevordering en de handhaving van integer handelen op alle niveaus van de financiële onderneming. Let op: een pensioenfonds is wel een financiële instelling, maar geen financiële onderneming omdat een PF geen winst nastreeft (i.t.t. banken en verzekeringsmaatschappijen).

¹ Staatsblad 2006, 705.

² Staatsblad 2006, 710.

³ Staatsblad 2003, 55.

⁴ Staatsblad 2006, 475.

In de Memorie van Toelichting (verder de MvT) van de Wet A&H wordt over integriteit (o.a.) het volgende opgemerkt:

De Integriteitnota⁵ bevat een groot aantal voornemens op het terrein van de handhaving en bevordering van de integriteit in de financiële sector. De voornemens hebben betrekking op het instrumentarium en de capaciteit van de financiële toezichthouders, de capaciteit en deskundigheid van de betrokken opsporings- en vervolgingsinstanties en op de samenwerking tussen toezichthouders en opsporingsinstanties.

En verder:

Onder integriteit kan worden verstaan:

- a) de persoonlijke integriteit van bestuurders en medewerkers;*
- b) de organisatorische integriteit van de financiële instelling;*
- c) de relationele integriteit;*
- d) de integriteit met betrekking tot het marktgedrag van de financiële instelling.*

In de MvT van de PW (Kamerstukken II, 2005-2006, 30413, nr 3) wordt, bij de toelichting op artikel 131 (dat is thans 143 in de PW) ingegaan op de aspecten integriteit en beheerste en integere bedrijfsvoering. Daar wordt uitdrukkelijk verwezen naar hetgeen over deze aspecten in de (toen nog wetsvoorstel) Wft is opgenomen.

In de MvT op de Wft wordt voor het begrip integriteit verwezen naar de (MvT op de) Wet A&H. Hierbij moet wel betrokken worden dat de Wft over het algemeen uitgaat van een principle based benadering, terwijl de 'oude' wetgeving meer rule based was.

Als gevolg van de Wet A&H is het Besluit Integere Bedrijfsvoering Kredietinstellingen en Verzekeraars⁶ (kortweg BIB) tot stand gekomen en op 1 december 2003 in werking getreden. Daarmee is gevolg gegeven aan de uitvoering van bepalingen uit de Wet A&H die betrekking hebben op een integere bedrijfsvoering. Op grond van dat besluit heeft DNB de volgende regelingen opgesteld:

- Regeling incidenten voor kredietinstellingen en verzekeraars;
- Regeling integriteitsgevoelige functies voor kredietinstellingen en verzekeraars; en
- Regeling customer due diligence voor kredietinstellingen en verzekeraars.

⁵ Nota Integriteit Financiële Sector, Kamerstukken II, 1997-1998, 25 830, nr 1.

⁶ Staatsblad 2003, 396.

Met de invoering van de Wft en de daarbij behorende Besluiten zijn deze Regelingen vervallen en hebben naar hun strekking een plaats gekregen in de Wft en de bijbehorende Besluiten.

Dit laat onverlet dat de MvT bij de Wft uitdrukkelijk verwijst naar de Wet A&H, het BIB en de hiervoor genoemde regelingen van DNB.

In de Nota van Toelichting bij het BIB wordt (o.a.) opgemerkt:

De waarborgen voor een integere bedrijfsvoering zijn vooral verankerd in de administratieve organisatie en interne controle (waarin functiescheidingen, de verdeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn opgenomen) van een instelling.

*De uitdrukkelijke regeling van integriteit als onderwerp van toezicht heeft echter tot gevolg dat eisen aan een goede administratieve organisatie en interne controle in algemene zin duidelijk moet worden onderscheiden van maatregelen ter bevordering van een integere bedrijfsvoering in het bijzonder, ook al zullen deze laatstgenoemde maatregelen vaak worden geëffectueerd door middel van aanpassingen juist op het gebied van de **administratieve organisatie en interne controle**. Dergelijke specifieke regels, die betrekking hebben op integriteit, zullen voortaan rechtstreeks gebaseerd zijn op dit besluit. Uiteraard is een adequate administratieve organisatie en interne controle de onderliggende waarborg voor de goede inkadering van deze specifieke regels.*

En:

De **beheersing van integriteitsrisico's in de dagelijkse bedrijfsvoering** omvat:

1. de bewustwording,
2. de bevordering, en
3. de handhaving van integer handelen,

binnen alle lagen van de instelling.

Van belang is dat de instellingen zelf er naar streven hun integriteit te handhaven. De verantwoordelijkheid voor de handhaving van de integriteit ligt in de eerste plaats bij hen.

Niet-integer handelen van bestuurders en personeelsleden van een instelling kan de instelling en de financiële sector als geheel schade toebrengen.

Bijlage 2 Betrouwbaarheids-/geschiktheidstoetsing bestuurders

De artikelen 3:9, 3:99 en 4:10 van de Wft, met een uitwerking in de artikelen 5 tot en met 9 van het Bpr en de artikelen 12 tot en met 16 van het Bgfo, bepalen dat het beleid van een instelling wordt bepaald of mede bepaald door personen wier betrouwbaarheid buiten twijfel staat. Dit geldt ook voor personen die toezicht houden op het beleid en de algemene gang van zaken van de instelling.

De betrouwbaarheid van een persoon wordt geacht buiten twijfel te staan wanneer dat door een toezichthouder is vastgesteld.

In hoofdstuk 2 van het Bpr (de artikelen 5 tot en met 9) en hoofdstuk 4 van het Bgfo zijn bepalingen opgenomen over betrouwbaarheid.

Het Bpr geeft een negatieve formulering voor het begrip 'betrouwbaarheid'. Volgens dit Besluit is een bestuurder niet betrouwbaar indien hij niet beschikt over de daar genoemde eigenschappen. Vervolgens heeft DNB uitgebreide criteria ' opgesteld aan de hand van de genoemde bijlagen in artikel 6 Bpr.

Eerder werd met de Staatscourant van 28 januari 2005, nr 20, de Beleidsregel betrouwbaarheidstoetsing van toepassing verklaard. Daar werd in artikel 1 een definitie van betrouwbaarheid gegeven:

Artikel 1 Omtrent de uitleg van wettelijke voorschriften

- 1. Onder betrouwbaarheid wordt voor de toepassing van de toezichtswet verstaan het zich onthouden van één of meer gedragingen die naar het oordeel van de toezichthouder in de weg staan aan het vervullen van de functie van (mede)beleidsbepaler dan wel het houden van een gekwalificeerde deelneming.*
- 2. Tot de in het eerste lid bedoelde gedragingen behoren in ieder geval gedragingen die blijken van het niet hebben van eigenschappen als waarheidslievendheid, verantwoordelijkheidszin, wetsgetrouwheid, openheid, oprechtheid, prudentie, punctualiteit, onkreukbaarheid, discretie en rechtschapenheid.*

Een dergelijke definitie is niet in de Wft of aanpalende besluiten opgenomen.

De aanvraag van de toetsing van betrouwbaarheid wordt bij PFSR uitgevoerd namens het bestuur. Uiteraard zal voorafgaande aan het voordragen van een potentiële bestuurder, op basis van openbare bronnen, bezien worden of de integriteit van betrokkene vanuit die bronnen niet ter discussie staat.