

# **Integriteitsbeleid Pensioenfonds SNS REAAL**

**Versie 2.1, november 2021**

## Inhoud

1. Aanleiding .....	3
2. Integriteit.....	3
2.1 Wat verstaan we onder integriteit(srisico)?.....	3
2.2 Wat is het doel van een integriteitsbeleid?.....	3
2.3 Integriteit als wezenskenmerk .....	4
2.4 Welke vormen van integriteit kennen we? .....	4
2.5 Wat is een integere organisatie? .....	4
3. Op wie is dit beleid van toepassing?.....	6
4. Welke specifieke maatregelen heeft het pensioenfonds getroffen? .....	7
4.1 Persoonlijke integriteit .....	7
4.1.1 (interne) Gedragscode .....	8
4.1.2 Integriteitsgevoelige functies.....	8
4.1.3 Belangenverstremgeling .....	9
4.1.4 (Interne) Fraude .....	9
4.1.5 Anti-corruptie .....	9
4.2 Organisatorische integriteit.....	10
4.2.1 Belangenverstremgeling en koersgevoelige informatie .....	10
4.2.2 Insiderregeling .....	10
4.2.3 Incidentenregeling .....	11
4.2.4 Uitbesteding .....	11
4.2.5 Beheerst beloningsbeleid .....	11
4.3 Relationele integriteit.....	12
4.3.1 Customer Due Diligence.....	12
4.3.2 Beleggingsbeleid .....	13
4.3.3 Zorgplicht .....	13
4.3.4 Wet ter voorkoming van witwassen en financieren van terrorisme (Wwft) .....	13
4.3.5 Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).....	14
4.4 Integriteit met betrekking tot het marktgedrag .....	14
5. Interne beheersing (Control) .....	14
5.1 Klachten .....	15
5.2 Regeling melden onregelmatigheden & klokkenluiderregeling .....	16
5.3 Beleidsprocedure incidenten & abuizen .....	16
5.4 Informatie naar externe toezichthouder .....	16
5.5 Sancties.....	16
6. Rapportage.....	17
Slot.....	17
Bijlage 1 Integriteit als doelstelling in de financiële toezichtwetgeving .....	18
Bijlage 2 Betrouwbaarheids-/geschiktheidstoetsing bestuurders / RvT-leden .....	22

## 1. Aanleiding

Pensioenfonds SNS REAAL (hierna: PFSR) draagt zorg voor de pensioenen van zo'n ruim 20.000 deelnemers. Deze deelnemers moeten er op kunnen vertrouwen dat het Bestuur van PFSR op integere wijze besluiten neemt en vervolgens de werkzaamheden op integere wijze uitvoert (of laat uitvoeren) en dat de RvT daarop toezicht houdt. Het gaat immers om "het geld van de deelnemers".

Hoewel integriteit voor een belangrijk deel in de persoon als bijvoorbeeld de individuele bestuurder zelf zit, heeft PFSR een integriteitsbeleid opgesteld, waarin is vastgelegd hoe het integer handelen zoveel mogelijk wordt geborgd vanuit de organisatie en met betrekking tot de verschillende fondsorganen. Daarnaast heeft het bestuur een interne gedragscode opgesteld voor de aan het fonds verbonden personen. Aan beide beleidsdocumenten ligt een uitgebreide systematische integriteit risico analyse (SIRA) ten grondslag. Deze analyse wordt periodiek herhaald (tenminste eens per 4 jaar) en eerder geactualiseerd indien nodig.

Tenslotte beschikt PFSR over een klokkenluidersregeling & Melding onregelmatigheden.

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

- Het voorkomen van belangenverstremgeling;
- Het voorkomen van interne en externe fraude;
- Het vertrouwelijk omgaan met (gevoelige) persoonsgegevens van deelnemers;
- Een beheerst beloningsbeleid wordt gevoerd (geen perverse beloningsprikkels intern noch extern bij belangrijke uitvoerders).

Maar er zijn uiteraard meer onderwerpen die onder integriteit vallen. Daarover later meer.

In dit beleidsdocument wordt verder uitgewerkt:

- 1) wat wordt verstaan onder integriteit, en
- 2) welke maatregelen het fonds heeft getroffen om dit zo veel mogelijk te borgen binnen de door het bestuur vastgestelde risicobereidheid m.b.t. integriteit.

In de bijlagen lees je meer over het wettelijk kader waarbinnen integriteit is belegd.

## 2. Integriteit

### 2.1 Wat verstaan we onder integriteit(risico)?

Onder integriteitrisico'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 door ongewenste gedragingen van een aan PFSR verbonden persoon of groep van personen. Het gaat hierbij om de risico's voor de organisatie, haar medewerkers en personen die betrokken zijn bij de uitbestede activiteiten. Integriteit speelt op meerdere en verschillende niveaus: (1) persoonlijk, (2) relationeel en (3) organisatorisch. Hiertoe worden risico's geanalyseerd, onderkend en daarop geëigende beheersmaatregelen getroffen. Het bestuur van PFSR blijft te allen tijde verantwoordelijk voor het integriteitsbeleid, ook bij uitbestede onderdelen. Het beleid, de implementatie van het beleid en de handhaving is er op gericht om integriteitrisico's tot een acceptabel niveau terug te brengen (dat het past binnen de risicobereidheid).

### 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 inachtneming van de toepasselijke (toezicht)wet- en regelgeving. Standaarden zoals de interne Gedragscode van PFSR inclusief 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 in elkaar en in de organisatie en uitbestedingspartners (uitvoerders). Het integriteitsbeleid is een van de instrumenten om de integriteitsrisico's die PFSR loopt te beheersen. Integriteit kan daarom beschouwd worden als een kwaliteitskenmerk.

Het integriteitsbeleid van PFSR heeft haar grondslag in externe wet- en regelgeving en interne procedures en (gedrags)regels. En heeft als oogmerk om de professionele dienstverlening en de weerbaarheid tegen mogelijke aantastingen van de soliditeit, integriteit en reputatie te versterken. Onderhavig integriteitsbeleid zet vooral in op het onderkennen en herkennen van risicosituaties en kan alleen werken wanneer alle betrokken 3<sup>e</sup> partijen en aan PFSR verbonden personen zich bewust zijn van dit beleid, deze kunnen uitvoeren en hanteren in de dagelijkse praktijk en bij dilemma's. Verder dient de naleving van (on)gewenst gedrag te worden gestimuleerd (bestraft) en gemonitord, hetgeen valt onder het begrip handhaving.

### 2.4 Welke vormen van integriteit kennen we?

Integriteit valt uiteen in vier verschillende uitingsvormen, te weten:

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

Deze worden hierna kort besproken. Bij *persoonlijke* integriteit valt onder andere te denken aan bewustheid, betrouwbaarheid, openheid en bewustzijn bij (niet) handelen (gedrag). Bij *relationele* integriteit stelt men vragen als: wie zijn de stakeholders, welke belangen spelen er en zijn er afhankelijkheden tussen verschillende partijen? Onderwerpen als organisatiestructuur, openheid 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 naar voren in de eerste drie integriteitsvormen en worden aan de orde gesteld in de navolgende paragrafen.

### 2.5 Wat is een integere organisatie?

In de financiële sector (banken, verzekeringsmaatschappijen, trustkantoren en pensioenfondsen) hebben zich een aantal integriteitsschendingen voorgedaan met onzuivere besluitvorming, financiële schade en reputatieschade als resultante. Dit wil het bestuur van PFSR te allen tijden voorkomen. Een pensioenfonds wordt in het algemeen als integer beschouwd, als zij zich houdt aan de relevante (toezicht)wet- en regelgeving en ethische standaarden. Inbreuk daarop dan wel de schijn daarvan kan het vertrouwen in de eigen instelling en in de markt waarin wordt geacteerd in het algemeen schaden. Kortom: niet integer gedrag veroorzaakt reputatieschade.

In een integere organisatie handelen bestuurders en andere verbonden personen binnen geest van de kaders van wet- en regelgeving en met inzet van professionele expertise. Bovendien geldt als algemeen kenmerk van een integere organisatie dat er geen wetten en/of (ex-/interne) regels (bewust) worden overtreedt en bovendien vrij is van corruptie, fraude, zelfverrijking 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 PFSR en soortgelijk beleid bij haar uitbestedingspartners draagt bij aan de totstandkoming van een integere organisatie.

Integriteits- en compliance beleid is gericht op het beperken van compliance risico's. Laatst 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 interne compliance functie conform het binnen PFSR gangbare 3 lijnen model en inschakeling van een externe compliance toetsers (HvG), een heldere verdeling van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden, en interne regels zoals de (interne) Gedragscode en de Klokkenluidersregeling / Melding onregelmatigheden 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 professionele partij. Dit is bij PFSR het geval inzake uitbesteede activiteiten. Compliance en daaraan te stellen eisen volgt deze uitbesteede activiteiten. Hetzelfde geldt natuurlijk voor integriteit en daaraan te stellen eisen.

De uitvoerders hebben hiervoor een eigen compliance functie ingericht. Deze functie richt zich in de 2<sup>e</sup> lijn ook op de naleving van integriteit in haar organisatie en bij de uitvoerder werkzame professionals. 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 toetsers) die daarin is gespecialiseerd en als individu/team onderdeel uitmaakt van een professioneel en groter kantoor met een gedegen reputatie (HvG).

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

Directe invloed op besluitvorming:

- Bestuurders
- Directie
- Externe leden van de beleggingscommissie

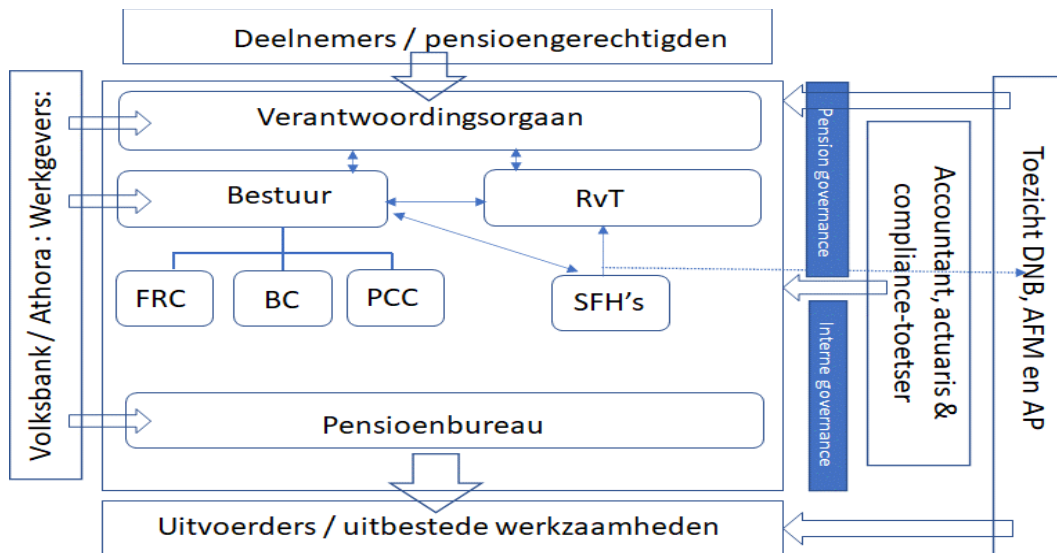
Indirecte invloed op besluitvorming:

- Leden van de RvT
- Leden van het VO
- (Medewerkers van) het Pensioenbureau
- (wettelijke) Sleutelfunctionarissen (controlerende functionarissen)
- (medewerkers van) Uitvoerders (de uitbestedingspartners)
- (externe) Adviseurs

### 3. Op wie is dit beleid van toepassing?

De organisatie en interne inrichting van een pensioenfonds heeft uiteraard invloed op de specifieke integriteitsrisico's die zich kunnen voordoen en daarmee relevant zijn. De mate waarin en wijze van uitbesteding van diverse (kern)activiteiten speelt daarbij eveneens een rol.

PFSR als uitvoeringsorganisatie van de pensioenregelingen<sup>1</sup> van de Volksbank NV en Athora Netherlands NV is op hoofdlijnen als volgt georganiseerd:



- het Bestuur bestaande uit 8 bestuursleden en een onafhankelijke, externe bestuursvoorzitter;
- diverse Bestuurscommissies: de Beleggings-(BC)-, de Pensioen- & Communicatie-(PCC)- en de Finance & Risk-commissie (FRC);
- andere fondsorganen: het Verantwoordingsorgaan (VO) en de Raad van Toezicht (RvT);
- het Pensioenbureau: ondersteunende interne afdeling ten behoeve van het Bestuur en RvT;
- SFH's: sleutelfunctiehouders risicobeheer, actuarieel en interne audit;
- verschillende externe uitvoerders zoals de (fiduciare) vermogensbeheerder, de custodian en de pensioenadministrateur.

In beginsel zijn alle personen die werkzaam zijn voor PFSR aangemerkt als verbonden persoon en is onderhavig integriteitsbeleid zodoende 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 van het pensioenbureau en niet voor verbonden personen gelden die geen dienstbetrekking hebben met het fonds. Medewerkers van pensioen-uitvoeringsorganisaties (ofwel de pensioenadministrateur) dienen te voldoen aan regels die gelden voor uitvoerders en personeel van vermogensbeheerder moeten voldoen aan de regels van hun sector. Het bestuur van PFSR zal in dit geval moeten vaststellen of laten vaststellen (delegatie) dat deze regels alsmede het toezicht daarop vergelijkbaar zijn met de normen die PFSR heeft gesteld. Bijvoorbeeld in de overgang naar een andere (fiduciare) vermogensbeheerder is dit vastgesteld in het Due Diligence proces en ook in de lopende relatie wordt hieraan aandacht besteed, o.a. door de wettelijke sleutelfuncties (en hun controlerapportages).

<sup>1</sup> SRH NV is ook een van de werkgevers van PFSR: m.n. voor gewezen deelnemers van het vroegere SNS REAAL.

Tenslotte gelden een aantal regels voor PFSR als zodanig op organisatieniveau voor de verschillende fondsorganen. Bij de specifieke maatregelen zal waar nodig worden aangegeven welke organisatieonderdelen geraakt worden.

### **Definities**

*Verbonden personen:*

- a. de (plaatsvervangende) leden van het bestuur (beleidsbepalers) en de directie (medebeleidsbepaler) 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, zoals de RvT-leden (medebeleidsbepalers) en de leden van het VO.

*Insiders:*

Personen die uit hoofde van hun verbondenheid aan het fonds regelmatig over voorwetenschap beschikken of kunnen beschikken. De kring van insiders wordt jaarlijks bepaald door het bestuur.

## **4. Welke specifieke maatregelen heeft het pensioenfonds getroffen?**

Integere bedrijfsvoering zoekt aansluiting bij een viertal aspecten, namelijk (1) persoonlijke integriteit, (2) organisatorische integriteit, (3) relationele integriteit en (4) 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 en derhalve op PFSR.

### **4.1 Persoonlijke integriteit**

Het bestuur van PFSR heeft een civielrechtelijke zorgplicht ten aanzien van de persoonlijke integriteit van de individuele bestuurder en overige aan PFSR 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).

Voorafgaand aan de betrouwbaarheids-/geschiktheidstoetsing van (kandidaat) bestuurders, (kandidaat) RvT-leden en directieleden door de externe toezichthouder (DNB) is het bestuur van PFSR verplicht om de betrouwbaarheid en geschiktheid van een (kandidaat) bestuurslid / RvT-lid / directielid te beoordelen. Tevens geldt dit voor personeelsleden, indien deze medewerker op een integriteitsgevoelige functie wordt benoemd, bijvoorbeeld binnen het pensioenbureau van PFSR<sup>2</sup> <sup>3</sup>. (zie verder Bijlage 2.) Dit geldt ook voor de aanstelling van de wettelijke sleutelfunctionarissen (risicobeheer, actuariael en interne audit). De (interne) Gedragscode is derhalve op alle verbonden personen van PFSR van toepassing verklaard; 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. Er zijn gradaties in de diepgang qua toetsing vooraf.

---

<sup>2</sup> Artikel 106 leden 4-9 Pensioenwet.

<sup>3</sup> De aanstelling van medewerkers van het PB valt onder het mandaat van de directeur (directiestatuut) en de beheersmaatregel van vastgestelde begroting door het bestuur.

#### **4.1.1 (interne) Gedragscode**

PFSR heeft de integriteitsbepalingen die onder andere uit de code pensioenfondsen voortkomen opgenomen in de (interne) Gedragscode. Deze Gedragscode wordt periodiek herzien, voor het laatst in november 2020. In de Gedragscode zijn regels ('normen') opgenomen die toezien op mogelijke belangenconflicten (relatiegeschenken, nevenfuncties, uitnodigingen, zakelijke belangen, omgang met leveranciers en dienstverleners), maar ook het gebruik van pensioenfondseigendommen ('kroonjuwelen' of anderszins).

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 bij aanstelling en/of indiensttreding. 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 na completering van het daartoe bestemde formulier. Deze worden beoordeeld door de externe compliance toetser.

**Samenvattend** heeft de Gedragscode betrekking op:

- 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.

Door het bestuur en de directie van PFSR wordt door het geven van voorlichting aan verbonden personen gewerkt aan bewustwording van het omgaan met de Gedragscode in het dagelijks functioneren, in de relatie met uit te besteden activiteiten, met de huidige uitbestedingspartners en bij de totstandkoming van belangrijke besluiten. Daarmee wordt bereikt dat de Gedragscode ook inhoudelijk bekend is bij alle verbonden personen en wordt (on)gewenst gedrag verduidelijkt.

Verbonden personen die werken bij de pensioenuitvoeringsorganisatie en bij de (fiduciair) vermogensbeheerder vallen in beginsel onder een eigen Gedragscode van deze uitvoerders. Het bestuur zal vaststellen of laten vaststellen (door delegatie) 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**

Pensioenfondsen dienen een onderbouwde analyse (beoordeling) uit te voeren en vast te leggen 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.<sup>4</sup>

In eerdere paragraaf 4.1 is reeds aangegeven dat (mede)beleidsbepalers zoals bestuursleden, RvT-leden en directie sowieso voorafgaand aan de aanstelling "doorgelicht" moeten worden op integriteit. Dat geldt ook voor de wettelijke sleutelfuncties (actuarieel, risicobeheer en interne audit).

En in aanvulling hierop, gezien de organisatie van PFSR beperkt de scope van integriteitsgevoelige functies zich dan tot:

- de externe compliance toetsers (HvG);
- medewerkers van het interne Pensioenbureau (*bijvoorbeeld de controller, zie voetnoot 4*).

Ter bepaling overigens aan het bestuur en in afstemming met de directeur van PFSR.

### **4.1.3 Belangenverstremgeling**

Belangenverstremgeling speelt op persoonlijk niveau. Belangenverstremgeling 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 andere belang in het geding komt. Bovendien speelt dat de belangenverstremgeling mogelijk niet duidelijk kenbaar is gemaakt richting de groep of het collectief (bijv. het fondsorgaan: bestuur, RvT en/of VO) waarvan het individu deel uitmaakt.

### **4.1.4 (Interne) Fraude**

Indien één of meerdere verbonden personen zich schuldig maken aan fraude binnen PFSR als organisatie heeft dat te maken met de persoonlijke integriteit van die betrokken verbonden persoon of bij samenspanning de integriteit van meerdere personen; fraude kan bij non detectie leiden tot een operationeel of financieel verslaggevingsrisico voor PFSR met financiële impact en bij ontdekking ook tot reputatieschade. Toezicht op de naleving van externe en interne regels teneinde te voorkomen (preventie) dat fraude zich manifesteert of kan ontwikkelen is een taak van het bestuur en in de 1<sup>e</sup> lijn van de dagelijkse leiding van het fonds ('directie') en van het pensioenbureau (i.c. de 'directeur'). Detectie van fraude kan ook door het inzetten van controles. Handhavende maatregelen zitten meer in de sfeer van repressie.

### **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 / toetsers en de externe accountant weggelegd als poortwachters.

PFSR heeft daartoe in ieder geval de volgende maatregelen getroffen:

- Periodieke risk assessment t.a.v. integriteit met een ruime aanvliegroute en benadering qua

---

<sup>4</sup> Als voorbeeld hierbij kan worden gerefereerd aan functies waarin de betrokken professional als functionaris de beschikking of het beheer heeft over vermogen of waarden van het fonds dan wel bevoegd is tot het aangaan van verplichtingen namens het fonds, toegang heeft tot (gevoelige) persoons- of bedrijfsgevoelige informatie over het fonds of derden of belast is met de uitvoering van controlerende of toezichthoudende werkzaamheden ten aanzien van de administratieve organisatie en het systeem van interne beheersing waaronder interne controle van het fonds en de naleving van toepasselijke regelgeving en interne voorschriften (compliance).

- thema's, scenario's en risicogebeurtenissen (SIRA en SIRA-beleidsdocument);
- (interne) Gedragscode ten aanzien van onder meer belangenverstrengeling;
- Uitbestedingsbeleid ten opzichte van uitvoerders zoals pensioenadministrateur, (fiduciair) vermogensbeheerder en custodian;
- Beleid en procedures voor het selecteren en inhuren van derde partijen / adviseurs;
- Regeling Misstanden: respectievelijk uitgewerkt in de abuizen- & incidentenregeling en in de klokkenluidersregeling & melding onregelmatigheden;
- Bevestiging van pensioenuitvoeringsorganisatie en (fiduciair) vermogensbeheerder dat zij minimaal vergelijkbare maatregelen hebben getroffen (due diligence bij aanstelling van uitvoerder, kwartaal internal control statements, niet-financiële risicorapportages);
- Compliance statements van de pensioenuitvoeringsorganisatie en (fiduciair) vermogensbeheerder.

## **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 (AO/IC) ter bestrijding van onoorbaar gedrag.

### **4.2.1 Belangenverstrengeling en koersgevoelige informatie**

In de Wft<sup>5</sup> en PW art. 143<sup>6</sup> en art. 33 lid 2<sup>7</sup> juncto 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 of tenminste de schijn wekken.

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 geduid. Een en ander zoals bepaald in artikel 20 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. Periodiek wordt bepaald welke verbonden personen als insiders worden aangemerkt.

---

<sup>5</sup> Wft art 3.10, 3.17 en Besluit Marktmissbruik (BMM). PFSR is normadressant voor bijvoorbeeld de Pensioenwet en daarvan afgeleide lagere regelgeving (Besluit uitvoering pensioenwet, Besluit Ftk). Omdat in deze wet en regelgeving open normen staan, en bepaalde normen ook in de Wft voorkomen, vult de toezichthouder de invulling / kleuring van de open normen consistent in. Voor de Wft is PFSR dus geen normadressant, maar door de toezichthouder wel indirect mee te maken. Bij raadpleging van de jurisprudentie blijkt dat ook de rechter daarmee rekening houdt.

<sup>6</sup> Dit artikel verwijst naar beheerste en integere bedrijfsvoering. Zie ook art. 14 Besluit uitvoering PW en artikelen 19 en 20 Besluit Ftk.

<sup>7</sup> Dit artikel verwijst naar de waarborging van goed bestuur en de nadere invulling via amvb's en dat de principes voor goed pensioenfondsbestuur daarvan onderdeel uitmaken (in concreto de code pensioenfonds).

### **4.2.3 Incidentenregeling**

Voor PFSR kan de grondslag voor het omgaan met en vastleggen van incidenten worden gevonden in de artikelen 18 en 19 van het Besluit Ftk. 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 v.w.b. de door PFSR uitbestede (kern)activiteiten. Doormelding van deze incidenten bij uitvoerders aan PFSR is contractueel ingeregeld. De onderdelen van het cultuurhuis spelen een belangrijke rol in de mate van beheersing. Via het dashboard / managementrapportage aan het bestuur wordt ook afzonderlijk gerapporteerd over het aantal abuizen/incidenten en de aard ervan.

### **4.2.4 Uitbesteding**

Artikel 34 van de PW bepaalt de regels omtrent uitbesteding. Zo stelt dit artikel dat indien een pensioenuitvoerder zoals PFSR werkzaamheden uitbesteedt aan een derde, hij er zorg voor draagt dat deze derde de bij of krachtens deze wet gestelde regels, die van toepassing zijn op de uitbestedende pensioenuitvoerder, naleeft. Over de wijze waarop de uitbesteding is geregeld moet DNB worden geïnformeerd (artikel 30 Besluit Ftk). Het bestuur van PFSR heeft in 2013 een uitgebreid uitbestedingsbeleid vastgesteld en dit beleid is eind 2017 geüpdatet.

PFSR heeft de pensioenadministratie en -uitkering in combinatie met de financiële administratie aan Blue Sky Group uitbesteed en het (fiduciair) vermogensbeheer aan NNIP. Via een Raam-overeenkomst (IMA of DVO), daarvan deel uitmakende deelovereenkomsten (IMA: mandaten) en gedetailleerde 'Service Level Agreements' (SLA's) zijn de afspraken met deze uitvoerders op toereikende wijze vastgelegd. Management en 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, (desnoods) af te dwingen en periodiek te toetsen (compliance audits) binnen hun organisatie.

PFSR wordt over de naleving door uitvoerders geïnformeerd door onder andere een ISAE 3402 type 2 verklaring, maandelijkse rapportages per SLA, kwartaalrapportages over uitvoering en kosten, meldingen van incidenten en kwartaal-/halfjaarrapportages over compliance respectievelijk NFR-rapportage en compliance statements. Daarnaast houden uitvoerders een klachtenregistratie bij. Minimaal jaarlijks vindt er voorts overleg plaats tussen de compliance officer van uitvoerders enerzijds en de manager IRM (SF-vervuller risicobeheer) van PFSR. 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 vigerende doelstellingen en dat passend is gelet op de achterliggende bijdragende ondernemingen waarvoor het fonds de pensioenregeling(en) uitvoert. Dit heeft betrekking op het beloningsbeleid van bestuurders, de leden van andere organen, de directiebeloning en de beloningen van de professionals van het pensioenbureau. De beloningen staan in redelijke verhouding tot de gedragen verantwoordelijkheid, de aan de functie gestelde eisen en het tijdsbeslag.

Het bestuur zorgt ervoor dat conform art. 21 Besluit Ftk juncto 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 ofwel voorkomen 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.

Pensioenfondsen dienen bovendien op grond van de Principes voor beheerst beloningsbeleid<sup>8</sup> 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 PFSR en haar bestuur 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 pensioenfondsen regels in de Pensioenwet en lagere regelgeving opgenomen met betrekking tot een beheerst beloningsbeleid. Deze regels zijn overigens analoog aan de regeling in het Besluit beheerst beloningsbeleid Wft en komen qua doel en strekking overeen met de eerdere alinea's van deze paragraaf. Kern hiervan is dat PFSR een beleid inzake beloningen moet hanteren dat niet aanmoedigt tot het nemen van meer risico's dan voor PFSR fonds aanvaardbaar is. Zie ook de risicohouding en de risicobereidheid zoals beschreven in het IRM-beleid van PFSR.

#### **Samenvattend:**

PFSR belooft bestuursleden en andere verbonden personen door middel van vakantie-vergoedingen en/of vast overeengekomen bedragen. PFSR keert geen variabele beloningen uit om daarmee de prikkel tot het nemen van duurzaamheidsrisico's te voorkomen. De beloning van de directeur en de bestuursvoorzitter en de medewerkers van het pensioenbureau passen in het salaris- en CAO-gebouw van de bijdragende onderneming(en) waarvoor de pensioenregelingen worden uitgevoerd en sluiten aan op het functieprofiel en de daaraan gestelde eisen. De onderlinge beloningsverhoudingen tussen leden van de verschillende fondsorganen 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 Relationale integriteit**

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

#### **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 terrorismefinanciering of externe fraude. Mogelijke maatregelen die in het algemeen getroffen kunnen worden zijn het voeren van een "cliënt"-acceptatiebeleid (KYC) 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. In dier voege ligt het personeelsselectiebeleid bij P&O van de bijdragende organisaties (werkgevers).

---

<sup>8</sup> AFM en DNB, Principes voor beheerst beloningsbeleid, mei 2009, met een wettelijke verankering in de Wft in 2011, met de introductie van Regeling beheerst beloningsbeleid (Rbb) Wft 2014, en met updates in 2015.

#### **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 ambitieus MVB investment belief geformuleerd, een eigen MVB ambitie opgesteld, en een beleid ten aanzien van verantwoord maatschappelijk beleggen bestuurlijk vastgesteld en gedeeld met de (fiduciair) vermogensbeheerder, dat voor deze mede uitgangspunt vormt voor het selecteren, uitvoeren en monitoren 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 van PFSR) zijn de informatieverplichtingen zoals opgenomen in de Pensioenwet en daarvan afgeleide lagere regelgeving (Besluit uitvoering PW, Besluit Ftk). Het aantal informatieverplichtingen voor financiële instellingen en dus ook pensioenfondsen is dan ook redelijk omvangrijk te noemen. 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.

Concreet 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<sup>9</sup>, is wel voor alle pensioenfondsen van belang, en derhalve ook voor PFSR. 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 38 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 de PUO. PFSR heeft in de dienstverleningsovereenkomst (DVO) en SLA 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 (lees: deelnemer) 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 integriteitsrisico analyse). Er is daarom binnen PFSR dan ook geen specifiek beleid op dit onderwerp (Wwft).

---

<sup>9</sup> PW 7, 21, 38 en 39.

#### 4.3.5 Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)

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 AVG is nadrukkelijk aangegeven hoe met persoonsgegevens dient te worden omgegaan. Daarnaast heeft PFSR een privacybeleid (medio 2018) en een informatiebeveiligingsbeleid (medio 2019) opgesteld, afgestemd en gedeeld met de PUO.

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 AVG, i.c. de verwerkersovereenkomst.

#### 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".<sup>10</sup>

Deze voorbeelden zijn voor PFSR slechts indirect relevant gezien haar rol bij (de uitvoering van) het beleggingsbeleid en de mandatering aan de (fiduciair) vermogensbeheerder. 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 wettelijke bepalingen die gelden voor pensioenfonds en soortgelijke bepalingen van de Wft en het Besluit Marktmissbruik (Bmm) welke van toepassing zijn op (fiduciaire) vermogensbeheerders.

### 5. Interne beheersing (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. Hierin valt de P/D/C/A-cyclus te herkennen: Plan (beleid), Do (uitvoering), Check (monitoring) en Act (evaluatie, het eventuele bijsturen op doelen en/of acties en middelen).



In onderstaande uitwerking wordt bij de verschillende aandachtsgebieden stil gestaan.

<sup>10</sup> MvT Wet A&H.

*Beleid:*

Preventief	Uitbestedingsbeleid, compliance charter, (interne) gedragscode, integriteits-beleid, privacybeleid, beloningsbeleid, beleidsprocedure incidenten & abuizen
Detectief	Melden onregelmatigheden & klokkenluidersregeling, klachtenbeleid
Repressief	Sancties (onderdeel van de gedragscode en via handhaving)

*Uitvoering:*

Bekendmaking van het beleid: intern d.m.v. communicatie en eventuele training, extern via het delen van het beleid m.n. voor wat betreft de uitbestede activiteiten aan uitvoerders (het PFSR beleid maakt onderdeel uit van de overeenkomst / SLA met desbetreffende uitvoerder).

*Monitoring:*

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

*Evaluatie:*

O.b.v. de rapportages van de externe compliance toetsers, de SFH-risicobeheer en de externe accountant en via de mogelijkheid tot overleg met deze functionarissen, evalueert het bestuur periodiek of er wijzigingen nodig zijn in het In Control framework van PFSR.

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) als onderdeel van handhaving maken onderdeel uit van die interne 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 (maart 2015). Hierin is beschreven hoe klachten van deelnemers behandeld worden en door wie deze worden afgewikkeld, meestal lopen deze eerst via de PUO en/of via de Pensioen- & Communicatie-commissie. 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 klachten-procedure ligt in handen van de uitvoerder (Blue Sky Groep) en het Pensioenbureau. Via het dashboard / 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 & abuizen

Onder §4.2.3 is beschreven hoe binnen PFSR met incidenten en abuizen wordt omgegaan. Met de invoering van een Regeling Misstanden, uitgewerkt a.d.h.v. een regeling melding onregelmatigheden inclusief klokkenluiderregeling, 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 PFSR als 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 het bestuur van PFSR;
- mede gelet op verwachte publiciteit behoort rekening gehouden te worden met een ernstige mate van reputatieschade;
- als in ernstige mate aan de betrouwbaarheid / integriteit van een (mede)beleidsbepaler of wettelijke sleutelfunctionaris (risicobeheer, actuarieel of interne audit) 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.

In dit kader wordt ook verwezen naar het bepaalde in het incidenten- en abuizenbeleid van PFSR.

## 5.5 Sancties

Het handelen door verbonden personen in strijd met de (interne) 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. Het incidenten- en abuizenbeleid geeft mede richting aan de analyse en vervolgstappen.

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 Compliance charter 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 toetser vervult een belangrijke rol in het toezicht op de naleving van de gedragscode en insidersregeling en op de wijze waarop het bestuur haar toezichthoudende rol vervult op deze gebieden. De brede compliance inrichting en monitoring op de naleving is verdeeld over de three lines die het bestuur heeft ingesteld. Voor een verdere toelichting daarop wordt verwezen naar het compliance charter.

Het Pensioenbureau is betrokken bij de implementatie van nieuwe en wijziging van bestaande (toezicht)wet- en regelgeving en de vastlegging daarvan in beleid(s)regels). Afhankelijk van het onderwerp zijn daar ook de beleggingscommissie (1<sup>e</sup> lijns) en de pensioen- & communicatiecommissie (1<sup>e</sup> lijns) bij betrokken. Het Bestuur ziet er op toe dat nieuwe of aangepaste regels tijdig en toereikend door het Pensioenbureau en/of de bestuurscommissies (BC, PCC) worden geïmplementeerd. Daarbij wordt het bestuur in haar bewakende rol in de 2<sup>e</sup> lijn ondersteund door de sleutelfunctie-vervuller risicobeheer en de finance & risk commissie (FRC).

Zowel de externe compliance toetser als de SF-houder risicobeheer rapporteren hun bevindingen aan het Bestuur. De RvT neemt hiervan ook kennis. Interne audit is het sluitstuk van interne beheersing en periodiek gaat zij in op de opzet en werking van compliance & integriteit.

### **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. Het beleid zal 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 thema 3 Code Pensioenfondsen (integer handelen)

In de Pensioenwet<sup>11</sup> (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 pensioenfondsen (verder: **Bftk**)<sup>12</sup> 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'<sup>13</sup> (verder: **Wet A&H**) is integriteit verheven tot een toezichtdoelstelling in de financiële toezicht-wetgeving. 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 toezicht<sup>14</sup> (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).

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

*De Integriteitnota<sup>15</sup> 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;*

<sup>11</sup> Staatsblad 2006, 705.

<sup>12</sup> Staatsblad 2006, 710.

<sup>13</sup> Staatsblad 2003, 55.

<sup>14</sup> Staatsblad 2006, 475.

<sup>15</sup> Nota Integriteit Financiële Sector, Kamerstukken II, 1997-1998, 25 830, nr 1.

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 Verzekeraars<sup>16</sup> (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.

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 integriteitrisico'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.*

---

<sup>16</sup> Staatsblad 2003, 396.

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

## **Code pensioenfondsen**

*De code pensioenfondsen heeft een wettelijke grondslag via art. 33 lid 2 van de Pensioenwet. Het bestuur bevordert een cultuur van integriteit en compliance via de navolgende normen:*

15 Het bestuur legt de gewenste cultuur vast en stelt een interne gedragscode op.

*Integriteit moet in de genen van het pensioenfonds zitten. Met het formuleren van de gewenste cultuur en vastlegging in een gedragscode wordt het gesprek van functionarissen over dit onderwerp gestimuleerd. Het is aan te raden om zo'n gesprek periodiek aan te gaan.*

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.

*In de interne gedragscode van het fonds staan regels over het vertrouwelijk omgaan met gegevens van het fonds, het omgaan met relatiegeschenken, met nevenfuncties, met financiële belangen in zakelijke relaties van het fonds, met voorwetenschap en zo meer. In de interne gedragscode staat ook welke gevolgen het heeft, als iemand zich niet aan deze gedragscode houdt.*

17 Alle nevenfuncties worden gemeld aan de compliance officer.

*De norm is dat iedere nevenfunctie vóór aanvaarding (zowel van de functie bij het pensioenfonds als van de nevenfunctie) wordt gemeld. Dit geldt dus ook voor functies die niets met het pensioenfonds te maken hebben. Deze algemene meldingsplicht voorkomt dat een (mede)beleidsbepaler een nevenfunctie niet meldt, omdat hij of zij veronderstelt dat dit niet vereist is. Alleen de relevante nevenfuncties worden gepubliceerd.*

18 Tegenstrijdige belangen of reputatierisico's worden gemeld. De leden van het bestuur, het VO of het BO, het intern toezicht en andere medebeleidsbepalers vermijden elke vorm en elke schijn van persoonlijke bevoordeling of belangenverstrengeling. Zij laten zich op hun functioneren toetsen.

19 Het lidmaatschap van een orgaan is niet verenigbaar met dat van een ander orgaan binnen het fonds of van de visitatiecommissie.

20 Het bestuur zorgt dat onregelmatigheden kunnen worden gemeld en dat betrokkenen weten hoe en bij wie.

*Het bestuur zorgt ervoor dat alle betrokkenen bij het fonds de mogelijkheid hebben onregelmatigheden van algemene, operationele en financiële aard bespreekbaar te maken. Dit kan gaan om onregelmatigheden zowel binnen het pensioenfonds als bij partijen aan wie taken worden uitbesteed.*

21 De organisatie kent een klokkenluidersregeling en bevordert dat ook externe dienstverleners een klokkenluidersregeling hebben. De organisatie zorgt ervoor dat men weet hoe en bij wie kan worden gemeld.

*Met een klokkenluidersregeling kunnen degenen die financieel afhankelijk zijn van de dienstverlener, zonder gevaar voor hun positie rapporteren over onregelmatigheden binnen de onderneming. Het bestuur legt duidelijk vast bij wie en hoe dit kan gebeuren.*

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).

## **Besluit Financieel toetsingskader (BFtk)**

### **Artikel 19. Integriteitrisico**

Een fonds draagt zorg voor een systematische analyse van integriteitrisico's (SIRA) en stelt aan de hand van deze analyse een integriteitbeleid vast en draagt zorg voor de uitvoering van dat beleid.

### **Artikel 20. Belangenverstremgeling**

- 1.** Een fonds beschikt over procedures en maatregelen met betrekking tot het tegengaan van verstremgeling van privébelangen met de belangen van het fonds van personen die het beleid van het fonds bepalen, leden van het orgaan dat is belast met het toezicht op het beleid en de algemene gang van zaken van het fonds en andere werknemers of andere personen die in opdracht van het fonds op structurele basis werkzaamheden voor het fonds verrichten.
- 2.** Een fonds voorkomt dat sprake is van personele unies op het niveau van beleidsbepalers of medebeleidsbepalers tussen het fonds en derden waaraan werkzaamheden worden uitbesteed, tenzij sprake is van uitbesteding van werkzaamheden aan de werkgever.
- 3.** Een fonds beschikt over een gedragscode die voor bestuurders en medewerkers van het fonds voorschriften geeft ter voorkoming van belangenconflicten en van misbruik en oneigenlijk gebruik van de bij het fonds aanwezige informatie of zaken.
- 4.** De Nederlandsche Bank kan regels stellen met betrekking tot de inhoud van de gedragscode, bedoeld in het derde lid.

## **Bijlage 2 Betrouwbaarheids-/geschiktheidstoetsing bestuurders / RvT-leden**

### **PW, Artikel 106. Geschiktheid en betrouwbaarheid**

1. Het beleid van een pensioenfonds wordt bepaald of mede bepaald door personen die geschikt zijn in verband met de uitoefening van het bedrijf van het pensioenfonds.
2. Het intern toezicht van een pensioenfonds door een visitatiecommissie wordt uitgeoefend door personen die geschikt zijn voor de uitoefening van dit toezicht.
3. De risicobeheerfunctie, interne auditfunctie en actuariële functie bij een pensioenfonds worden uitgeoefend door personen die geschikt zijn voor de uitoefening van deze functies.
4. Het beleid van een pensioenfonds wordt bepaald of mede bepaald door personen wier betrouwbaarheid buiten twijfel staat. Het intern toezicht van een pensioenfonds door een visitatiecommissie en de risicobeheerfunctie, interne auditfunctie en actuariële functie bij een pensioenfonds worden uitgeoefend door personen wier betrouwbaarheid buiten twijfel staat.
5. Het bestuur van het pensioenfonds meldt elke wijziging in de samenstelling van de personen die het beleid van het pensioenfonds bepalen of mede bepalen vooraf aan de toezichthouder.
6. Een wijziging als bedoeld in het vijfde lid wordt niet doorgevoerd indien:
  - a. de toezichthouder binnen zes weken na ontvangst van de melding van de wijziging aan het pensioenfonds bekend maakt dat hij niet met de voorgenomen wijziging instemt; of
  - b. de toezichthouder om nadere gegevens of inlichtingen heeft verzocht en binnen zes weken na ontvangst van die gegevens of inlichtingen aan het pensioenfonds bekend maakt dat hij niet met de voorgenomen wijziging instemt.
7. Indien zich een wijziging voordoet van de antecedenten die van invloed is op de betrouwbaarheid van de personen die het beleid van het pensioenfonds bepalen of mede bepalen stelt het pensioenfonds de toezichthouder daarvan onverwijld schriftelijk in kennis.
8. De betrouwbaarheid van een persoon staat buiten twijfel wanneer dat eenmaal door de toezichthouder voor de toepassing van deze wet is vastgesteld, zolang niet een wijziging in de relevante feiten of omstandigheden een redelijke aanleiding geeft tot een nieuwe beoordeling.
9. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden nadere regels gesteld met betrekking tot dit artikel. Die regels hebben onder meer betrekking op de misdrijven die, indien begaan door een persoon als bedoeld in het vierde lid, met het oog op de belangen die de wet beoogt te beschermen, tot de vaststelling leiden dat de betrouwbaarheid van die persoon niet buiten twijfel staat.

### **PW, Artikel 106a. Tijdsbeslag**

Bestuurders en leden van de raad van toezicht van een pensioenfonds hebben voldoende tijd beschikbaar om hun functie naar behoren uit te oefenen. Bij algemene maatregel van bestuur worden nadere regels gesteld. De artikelen 132a, 142a, 242a, 252a, 297a en 297b van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek zijn niet van toepassing.

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 betrouwbaarheids-toetsing 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 geven van het niet hebben van eigenschappen als waarheids-lievendheid, 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 of potentieel RvT-lid, op basis van openbare bronnen, bezien worden of de integriteit van betrokkene vanuit die bronnen niet ter discussie staat. Grove misslagen dient het bestuur van PFSR zelf te detecteren en niet via DNB in het goedkeuringsproces (reputatierisico).