

Checklist Code Pensioenfondsen:

Per 1 januari 2014 is de Code Pensioenfondsen in werking getreden. Pensioenfondsen dienen de code na te leven volgens het "pas toe" of "leg uit" principe. De volgende tabel geeft weer hoe de normen uit deze code bij Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor het Levensmiddelenbedrijf worden toeast.

No
Code

Past toe per 1
januari 2017

Toelichting

1 - 16 Taak en werkwijze bestuur, BO, intern toezicht

- | | | | |
|---|--|----|---|
| 1 | Het bestuur voert voor alle belanghebbenden van het pensioenfonds als "goed huisvader" de pensioenregeling uit: de regeling in ontvangst nemen, aanvaarden en beheren, de gelden beleggen, de pensioenen uitkeren en belanghebbenden informeren. Het bestuur heeft altijd de eindverantwoordelijkheid en de regie over alle werkzaamheden van het fonds. | ja | Het bestuur geeft uitvoering aan dit principe. In haar besluitvorming gaat zij uit van een evenwichtige belangenafweging. Het beleid heeft zij vastgelegd in de ABTN. De uitvoering van de pensioenadministratie en het vermogensbeheer is uitbesteed. Afspraken met de uitbestedingspartners over de kwaliteit van de uitvoering zijn vastgelegd in service level agreements (SLA's). De naleving van de afspraken wordt periodiek gemonitord. |
| 2 | Het bestuur maakt heldere afspraken over zijn beleidsruimte. Die afspraken maakt het bestuur met de sociale partners, die de pensioenregeling bij het pensioenfonds onderbrengen. | ja | Sociale partners en bestuur hebben de afspraken over de inhoud van de regeling en over de risicohouding vastgelegd in een Bedrijfstakuitvoeringsovereenkomst. Het bestuur is zich bewust van de grenzen van de eigen beleidsruimte. |
| 3 | Het bestuur stelt een missie, visie en strategie op. Ook zorgt het voor een heldere en gedocumenteerde beleids- en verantwoordingscyclus. Daarnaast toetst het bestuur periodiek de effectiviteit van zijn beleid en stuurt zo nodig bij. | ja | Het bestuur heeft missie, visie en strategie vastgelegd in een missiedocument. Dit vormt het uitgangspunt voor de vertaling naar het beleid op de diverse onderdelen, zoals financieel, communicatie en uitvoering. Periodiek wordt de realisatie gemonitord en wordt het document zo nodig herijkt. |
| 4 | Het bestuur zorgt voor een noodprocedure om in spoedeisende situaties te kunnen handelen. | ja | De noodprocedures maken onderdeel uit van het financieel crisisplan en de overeenkomsten met de uitvoerders. |
| 5 | Het bestuur waarborgt dat de leden van het bestuur onafhankelijk en kritisch kunnen opereren, ten opzichte van de achterban en van elkaar. | ja | In het functieprofiel van een bestuurslid zijn de competenties "onafhankelijk" en "kritisch" essentiële criteria. In de praktijk worden de besluiten voorbereid in een bestuurlijke commissie, die zich laat adviseren door onafhankelijke deskundigen. Het bestuur neemt de besluiten, zoals procedureel vastgelegd in de statuten van het fonds. Het onafhankelijk en kritisch opereren komt tevens terug in de bestuursevaluaties. |

6	Het bestuur is er collectief verantwoordelijk voor dat het zelf goed functioneert. De voorzitter ziet hierop toe. Hij is namens het bestuur het eerste aanspreekpunt voor het intern toezicht en het VO over het functioneren van bestuurders. De voorzitter bewaakt de evenwichtige afweging van belangen in de besluitvorming, net als besluitvormings- en adviesprocedures.	ja	Het bestuur houdt jaarlijks een zelfevaluatie om het functioneren van het bestuur als geheel en van de individuele bestuursleden afzonderlijk kritisch te beoordelen. Dat doet het onder begeleiding van een externe deskundige. De voorzitter heeft hierbij een belangrijke bewakende rol.
7	Het bestuur vervult zijn taak op een transparante (open en toegankelijke) manier. Dat zorgt ervoor dat belanghebbenden inzicht kunnen krijgen in de informatie, overwegingen en argumenten die ten grondslag liggen aan besluiten en handelingen.	ja	Het bestuur heeft werkafspraken met de raad van toezicht en het verantwoordingsorgaan over de informatieverschaffing. Dit betreft o.a. beleidsdocumenten en notulen van de bestuursvergaderingen. Het bestuur heeft meerdere malen per jaar overleg met deze gremia met ruimte voor nadere toelichting. Daarnaast rapporteert het bestuur via de website, nieuwsbrieven en het jaarverslag over de genomen besluiten.
8	Het bestuur legt bij alle besluiten duidelijk vast op grond van welke overwegingen - mede ten aanzien van de evenwichtige belangenafweging - het besluit genomen is.	ja	De besluiten en de daaraan ten grondslag liggende afwegingen, w.o. de belangenafweging, worden vastgelegd in de notulen van de bestuursvergaderingen en de daarbij horende beleidsdocumenten.
9	Het bestuur weegt de aanbevelingen van de raad van toezicht af. Wil het bestuur afwijken van de aanbevelingen, dan moet het dit motiveren.	ja	Dit is conform de afspraken over de werkwijze met de raad van toezicht: het bestuur reageert in het jaarverslag op de aanbevelingen van de raad.
10	Belanghebbendenorgaan (BO) opereert als goed huisvader	nvt	
11	BO waarborgt onafhankelijk en kritisch opereren	nvt	
12	BO bewaakt juiste uitvoering van uitvoeringsovereenkomst of -reglement en pensioenreglement	nvt	
13	BO neemt actie wanneer van oordeel onjuist functioneren bestuur	nvt	
14	Het intern toezicht vervult zijn toezichttaak zodanig dat het bijdraagt aan het effectief en slagvaardig functioneren van het pensioenfonds en aan een beheerste en integere bedrijfsvoering door het pensioenfonds.	ja	De taken en verantwoordelijkheden van het intern toezicht zijn vastgelegd in de statuten van het fonds en in het reglement van de raad van toezicht. De samenstelling en de werkwijze van de raad zorgen ervoor dat de functie van de raad wordt gerealiseerd.
15	Het intern toezicht betreft de naleving van deze Code bij zijn taak.	ja	Het toezicht op de naleving van normen uit de Code maakt onderdeel uit van de taakomschrijving van het reglement raad van toezicht.

16	De raad van toezicht stelt zich op als gesprekspartner van het bestuur.	ja	Het (dagelijks bestuurs) en de raad van toezicht hebben frequent contact voor bespreking van diverse onderwerpen. Zo is in 2017 de transitie van het pensioenbeheer meermaals besproken en het beleggingsonderzoek van DNB. De raad van toezicht is voor het bestuur een waardevolle gesprekspartner.
----	---	----	---

17 - Verantwoording afleggen

17	Het bestuur geeft inzicht in het beleid, de besluitvormingsprocedures, de besluiten en de realisatie van het beleid.	ja	Het verantwoordingsorgaan wordt proactief geïnformeerd over belangrijke besluiten en de afwegingen daarbij. In het jaarverslag wordt verantwoording afgelegd over het beleid en de uitvoering van het beleid.
18	Het bestuur beschrijft in het jaarverslag helder en duidelijk de missie, visie en strategie van het pensioenfonds. Ook beschrijft het bestuur hierin of en in hoeverre het pensioenfonds de gestelde doelen heeft bereikt.	ja	De beschrijving en de verantwoording hierover zijn opgenomen in het jaarverslag.
19	Het bestuur legt verantwoording af over het beleid dat het voert, de gerealiseerde uitkomsten van dit beleid en de beleidskeuzes die het eventueel voor de toekomst maakt. Het bestuur weegt daarbij de verschillende belangen af van de groepen die bij het pensioenfonds betrokken zijn. Ook geeft het bestuur inzicht in de risico's van de belanghebbenden op korte en lange termijn, gerelateerd aan het overeengekomen ambitieniveau.	ja	In hoofdstuk 3 van het jaarverslag wordt ingegaan op het beleid en de resultaten in het verslagjaar.
20	Het bestuur rapporteert in het jaarverslag over de kosten van de uitvoering van de pensioenregeling.	ja	De verantwoording is conform de aanbevelingen van de Pensioenfederatie.
21	Het bestuur rapporteert in het jaarverslag over de naleving van de gedragscode en deze Code Pensioenfonds, net als over de evaluatie van het functioneren bestuur	ja	Het bestuur rapporteert over deze onderwerpen in hoofdstuk 1 van het jaarverslag en in een bijlage daarbij.
22	Het bestuur gaat een dialoog aan met het VO bij het afleggen van verantwoording.	ja	Het jaarverslag en de reacties van het VO worden besproken in een vergadering van het VO en het voltallig bestuur.

23 - Integraal risicomanagement

24

- | | | |
|--|----|--|
| 23 Het bestuur bevordert en borgt een cultuur waarin risicobewustzijn vanzelfsprekend is. Ook zorgt het ervoor dat het integrale risicomanagement adequaat georganiseerd is. | ja | Het risicobeleid maakt onderdeel uit van besluitvormings- en monitoringsproces. Zo is er een risicoregister en worden periodiek de risicorapportages in het bestuur besproken. In hoofdstuk 3 van het jaarverslag wordt hieraan aandacht besteed. Het bestuur werkt aan een nog stevigere inbedding van het risicomanagement in beleid en uitvoering, onder meer via de introductie van een Finance & Risk Commissie. Dit zal in 2018 zijn beslag krijgen. |
| 24 Het bestuur houdt expliciet rekening met risico's en risicobeheersing bij het bepalen van het beleid en het nemen van besluiten. Deze risicoafweging legt het bestuur vast. | ja | Elk beleidsbepalend agendapunt is voorzien van een risicoparagraaf, waarin de relevante risico's in kaart worden gebracht. In de notulen is vervolgens de afweging vastgelegd. |

25 - Communicatie en transparantie

26

- | | | |
|---|----|--|
| 25 Het bestuur zorgt voor een adequaat communicatiebeleid. Dit beleid zorgt er in ieder geval voor dat persoonlijke pensioeninformatie goed toegankelijk is. Ook bevordert het beleid het pensioenbewustzijn van belanghebbenden. Verder stimuleert het beleid de dialoog met de belanghebbenden over het gevoerde en te voeren beleid. | ja | Het beleid wordt vastgelegd in een 3-jaars communicatiebeleidsplan. Hiervan worden de jaarplannen afgeleid. De communicatie - voornamelijk via de website en eigen portals - is zoveel mogelijk persoonlijk, laagdrempelig en event-gericht. |
| 26 Het bestuur meet hoe effectief de ingezette communicatiemiddelen zijn. Dit doet het periodiek, maar tenminste elke drie jaar. | ja | Het fonds heeft in 2016 deelgenomen aan het Benchmarkonderzoek Platform Pensioenfondsen (BOP). Daarnaast meet de uitvoerder jaarlijks de tevredenheid van de deelnemers; communicatie maakt daar onderdeel van uit. |

27 - Verantwoord beleggen

29

- | | | |
|---|----|--|
| 27 Het bestuur legt zijn overwegingen omtrent verantwoord beleggen vast en zorgt ervoor dat deze beschikbaar zijn voor belanghebbenden. Hierbij houdt het bestuur ook rekening met goed ondernemingsbestuur. | ja | Het bestuur geeft uitleg over het verantwoord beleggingsbeleid in het jaarverslag en op de website van het fonds. |
| 28 Bij het bepalen van het beleid houdt het bestuur rekening met de verplichtingen die het fonds is aangegaan. Ook houdt het bestuur hierbij rekening met zijn verantwoordelijkheid ten opzichte van de belanghebbenden om te zorgen voor optimaal rendement bij een aanvaardbaar risico. | ja | Het verantwoord beleggingsbeleid is onderdeel van het algehele beleggingsbeleid waarbij uitgegaan wordt van de verplichtingen van het fonds. |
| 29 Het bestuur zorgt ervoor dat er onder belanghebbenden draagvlak bestaat voor de keuzes over verantwoord beleggen. | ja | Het beleid wordt verantwoord aan het VO. De belanghebbenden worden geïnformeerd via het jaarverslag en informatie op de website van het fonds. |

30 - **Uitvoering, uitbesteding en kosten**
37

- | | | | |
|----|--|----|--|
| 30 | Het bestuur is verantwoordelijk voor alles wat door, namens of voor het pensioenfonds wordt gedaan. Vanuit die verantwoordelijkheid heeft het bestuur een visie op de uitvoering van de activiteiten van het pensioenfonds. Het bestuur stelt vast aan welke eisen de uitvoering moet voldoen. Ook bepaalt het bestuur welk kostenniveau aanvaardbaar is. | ja | Het bestuur heeft het uitbestedingsbeleid uitgewerkt en vastgelegd in een beleidsdocument. Hierin geeft het zijn visie op kwaliteit en op een adequaat kostenniveau. Het uitbestedingsbeleid vormt de basis voor de uitbestedingsovereenkomsten en de daarbij behorende prestatieafspraken. |
| 31 | Het bestuur legt vast voor welke wijze van uitvoering hij heeft gekozen en welke overwegingen daaraan ten grondslag liggen. Het bestuur zorgt ervoor dat deze informatie beschikbaar is voor de belanghebbenden. | ja | Het bestuur deelt deze informatie met het VO. Zie ook principe 30. |
| 32 | Het bestuur zorgt dat het zicht heeft op de keten van uitbesteding. | ja | Het bestuur heeft in de contracten met de uitbestedingspartners afspraken opgenomen over onderuitbesteding. Het fonds heeft inspraak bij de (keuze voor een partij voor) onderuitbesteding van kritische bedrijfsprocessen. Dit geldt zowel voor pensioenbeheer als vermogensbeheer. Wat betreft het vermogensbeheer wordt de fiducair manager gezien als de hoofdaannemer en de asset managers als de onderaannemers. |
| 33 | Het bestuur zorgt voor een heldere en expliciete taak- en rolverdeling tussen bestuur en uitvoering en hierbij passende adequate sturings- en controlemechanismen voor de uitvoering van de activiteiten van het pensioenfonds. | ja | De taak en rolverdeling is vastgelegd in de uitbestedingsovereenkomsten en verder uitgewerkt in SLA's en de sturings en controlemechanismen zijn beschreven in de ISAE 3402-rapporten. |
| 34 | Het bestuur zorgt ervoor dat het beloningsbeleid van partijen aan wie taken worden uitbesteed, niet aanmoedigt om meer risico's te nemen dan voor het fonds aanvaardbaar is. Om dit te bereiken maakt het bestuur dit onderdeel van de contractafspraken bij het sluiten of verlengen van de uitbestedingsovereenkomst of - indien van toepassing- via zijn aandeelhouderspositie. | ja | De aandacht hierbij ligt vooral bij vermogensbeheer. Uitgangspunt is de richtlijn banken met betrekking tot het variabele deel van de beloning. In de vergoedingsafpraak met de fiducair manager zit geen performance fee. |

- | | | | |
|----|--|----|--|
| 35 | Bij uitbesteding van taken neemt het bestuur in de overeenkomst met de dienstverlener adequate maatregelen op voor als de dienstverlener of een door hem ingeschakelde derde onvoldoende presteert, de overeenkomst niet naleeft, schade veroorzaakt door handelen of nalaten. | ja | Dit vormt onderdeel van de uitbestedingsovereenkomsten. |
| 36 | Het bestuur bevordert dat de dienstverleners een klokkenluidersregeling hebben. Met een klokkenluidersregeling kunnen degenen die financieel afhankelijk zijn van de dienstverlener, zonder gevaar voor hun positie rapporteren over onregelmatigheden binnen de onderneming. Dit kan gaan om onregelmatigheden van algemene, van operationele en financiële aard. | ja | Het bestuur ziet dit als onderdeel van integriteitsafspraken met partijen waaraan is uitbesteed (hoofdaannemers). Dit is ook verwoord in de uitbestedingsovereenkomsten. |
| 37 | Het bestuur evalueert jaarlijks de kwaliteit van de uitvoeringen de gemaakte kosten kritisch en spreekt een dienstverlener aan als deze de afspraken niet of onvoldoende nakomt. | ja | Het bestuur evalueert jaarlijks de uitvoering en kosten van de uitbestedingspartners. Ieder kwartaal wordt aan het bestuur gerapporteerd over de realisatie van de prestatie-afspraken en de kosten. |

38 - Rol accountant en actuaris
39

- | | | | |
|----|---|----|--|
| 38 | Als een accountant of actuaris niet-controlewerkzaamheden moet verrichten, verstrekt het bestuur hiervoor een afzonderlijke opdracht. Hierbij weegt het bestuur af of de niet-controlewerkzaamheden kunnen worden uitgevoerd door de accountant, de actuaris of door het kantoor dat ook de jaarrekening controleert. | ja | Het fonds verstrekt aan controlerende partijen geen adviesopdracht. |
| 39 | Het bestuur beoordeelt ten minste eenmaal per vier jaar het functioneren van de accountant en de actuaris. De uitkomsten van deze beoordeling bespreekt het bestuur met de accountant of actuaris. Ook stelt het bestuur het intern toezicht en het VO van de uitkomsten op de hoogte. | ja | Het bestuur doet jaarlijks de beoordeling. Aanstelling van accountant en actuaris geschiedt eveneens per jaar. |

**40 - Klachten en geschillen;
44 onregelmatigheden
(klokkenluidersregeling)**

- | | | | |
|----|--|----|---|
| 40 | Het bestuur staat open voor kritiek en leert van fouten. | ja | In het profiel van bestuurslid is dit als competentie opgenomen. In de jaarlijkse zelfevaluatie van het bestuur komt dit aan de orde. |
|----|--|----|---|

- | | | | |
|----|---|----|--|
| 41 | Het bestuur zorgt voor een adequate interne klachten- en geschillenprocedure die voor belanghebbenden eenvoudig toegankelijk is. In het jaarverslag rapporteert het bestuur over de afhandeling van de klachten en de veranderingen in de regelingen of processen die daaruit voortvloeien. | ja | De klachten en geschillenprocedure is vastgelegd in de statuten en verder uitgewerkt in een reglement van de klachten- en geschillencommissie. De website van het fonds geeft informatie over de te volgen procedure bij geschillen. |
| 42 | Het bestuur zorgt ervoor dat alle betrokkenen bij het fonds de mogelijkheid hebben te rapporteren over onregelmatigheden van algemene, operationele en financiële aard. Dit kan gaan om onregelmatigheden zowel binnen het pensioenfonds als bij partijen aan wie taken worden uitbesteed. | ja | Het bestuur heeft een integriteitsbeleid vastgesteld, waarvan de klokkenluidersregeling deel uitmaakt. De uitbestedingspartners hebben voor hun medewerkers een eigen klokkenluidersregeling. |
| 43 | Het bestuur zorgt ervoor dat degenen die financieel afhankelijk zijn van het fonds, zonder gevaar voor hun positie kunnen rapporteren over onregelmatigheden binnen het pensioenfonds. Dit kan gaan om onregelmatigheden van algemene, van operationele en van financiële aard. | ja | Dit is opgenomen in de klokkenluidersregeling |
| 44 | Het bestuur legt duidelijk vast bij wie en op welke wijze degenen die financieel afhankelijk zijn van het fonds, hierover kunnen rapporteren. Ook informeert het bestuur hen hierover. | ja | Dit is opgenomen in de klokkenluidersregeling. |

45 - **Benoeming, ontslag en schorsing** 47

- | | | | |
|----|---|----|---|
| 45 | Benoeming en ontslag worden uitgevoerd door belanghebbenden, zo mogelijk door het orgaan zelf, met betrokkenheid van een andere orgaan van het pensioenfonds. Een bestuurslid wordt benoemd en ontslagen door het bestuur, na het horen van de raad van toezicht over de procedure. Een lid van de raad van toezicht wordt benoemd door het bestuur na bindende voordracht van het verantwoordingsorgaan en wordt ontslagen door het bestuur na bindend advies van het verantwoordingsorgaan. | ja | De rol van de raad van toezicht en de rol van het verantwoordingsorgaan zijn vastgelegd in de statuten en reglementen van deze organen. De raad van toezicht heeft een goedkeuringsrecht ten aanzien van de profielschets voor de bestuurders. Tevens wordt door de raad van toezicht getoetst of voorgedragen bestuurders aan het profiel voldoen. De eerste benoeming van de raad heeft plaats gevonden zonder bindende voordracht van het verantwoordingsorgaan, omdat deze nog samengesteld moest worden. |
| 46 | Het bestuur zorgt ervoor dat in de statuten een schorsingsprocedure is vastgelegd. | ja | Dit is opgenomen in de statuten. |
| 47 | Het bestuur, het VO en de raad van toezicht leggen bij een vacature de eisen voor de vacante functie vast. | ja | De eisen zijn vastgelegd in de functieprofielen, die per gremium zijn vastgelegd. |

- | | | | |
|----|--|----|--|
| 48 | Het bestuur zorgt voor geschiktheid, complementariteit en continuïteit binnen het bestuur. Daarbij houdt het rekening met opleiding, achtergrond, persoonlijkheid, geslacht en leeftijd. Het bestuur toetst de geschiktheid van bestuursleden bij het aantreden en gedurende het bestuurslidmaatschap. | ja | Het geschiktheidsplan, waaraan toegevoegd de functieprofielen, vormt de leidraad van het bestuur voor het beoordelen bij aantreden van het bestuurslid en voor het onderhouden van de geschiktheid, complementariteit en continuïteit. De hieruit afgeleide criteria worden telkenmale gedeeld met de voordragende partijen. |
| 49 | Het bestuur stelt voor iedere bestuursfunctie een specifieke profielschets op. Daarin staan de vereiste geschiktheid en het geschatte tijdsbeslag. | ja | Er is een algemeen profiel. Wanneer sprake is van een vacature gaat het bestuur steeds na of het algemene profiel moet worden aangevuld met specifieke eisen. Bij de invulling van specifieke functies worden de eisen aangescherpt afhankelijk van het aandachtsgebied. |
| 50 | Het bestuur zorgt voor een programma van permanente educatie voor de leden van het bestuur. Dit programma heeft tot doel de geschiktheid van de leden van het bestuur op peil te houden en waar nodig te verbreden of te ontwikkelen. | ja | Dit maakt onderdeel uit van het geschiktheidsplan. |
| 51 | Het eigen functioneren is voor het bestuur een continu aandachtspunt. Het bestuur evalueert daartoe in elk geval jaarlijks het functioneren van het bestuur als geheel en van de individuele bestuursleden. Hierbij betreft het bestuur één keer in de twee jaar een derde partij. Bij de evaluatie komt aan de orde of het bestuur voldoende geschikt en divers is en wordt bovendien gekeken naar gedrag en cultuur. | ja | De zelfevaluatie van het bestuur vindt jaarlijks, doorgaans onder begeleiding van een externe, plaats. |
| 52 | Leden van het intern toezicht zijn betrokken bij het pensioenfonds, maar moeten zich zodanig onafhankelijk opstellen dat belangentegenstellingen worden voorkomen. Ze hebben daarbij het vermogen en de durf om zich kritisch op te stellen richting het bestuur. | ja | In het profiel en vervolgens het selectietraject is onafhankelijkheid een belangrijk uitgangspunt. |
| 53 | De raad van toezicht bevordert geschiktheid, collegiaal toezicht en complementariteit binnen de raad. Daarbij houdt de raad rekening met opleiding, achtergrond, persoonlijkheid, geslacht en leeftijd. | ja | Dit is verankerd in de opzet van de raad van toezicht, dat is uitgewerkt in het profiel van de raad van toezicht. |

54	De raad van toezicht stelt voor iedere toezichthouder een specifieke profielschets op. Daarin staan de vereiste geschiktheid en het geschatte tijdsbeslag.	ja	Er is één profielschets, met daarbij toepassing van accenten zodat de raad van toezicht als collectief evenwichtig en deskundig is samengesteld.
55	Het eigen functioneren is voor de raad van toezicht een continu aandachtspunt. De raad evalueert daartoe in elk geval jaarlijks zijn functioneren. Hierbij betreft de raad één keer in de drie jaar een derde partij. Bij de evaluatie komt aan de orde of de raad voldoende geschikt en divers is en wordt bovendien gekeken naar gedrag en cultuur.	ja	Dit is vastgelegd in de statuten van het fonds. Begin 2018 evalueert de raad van toezicht zijn functioneren onder begeleiding van een externe deskundige.
56	Het VO bevordert de geschiktheid en diversiteit van zijn leden.	ja	Jaarlijks wordt een opleidingsplan opgesteld en uitgevoerd.
57	Betreft BO	nvt	
58	Betreft BO	nvt	
59	Ieder bestuurslid heeft stemrecht	ja	Dit is vastgelegd in de statuten van het fonds.
60	De zittingsduur van een bestuurslid is maximaal vier jaar. Een bestuurslid kan maximaal twee keer worden herbenoemd.	ja	Dit is vastgelegd in de statuten van het fonds.
61	De zittingsduur van een lid van het VO is maximaal vier jaar. Het VO bepaalt hoe vaak een lid van het VO kan worden herbenoemd.	ja	In het reglement van het VO is vastgelegd dat de zittingstermijn vier jaar is, en dat een lid maximaal twee keer herbenoembaar is.
62	Betreft BO	nvt	
63	De zittingsduur van een lid van de raad van toezicht is maximaal vier jaar. Een lid van de raad van toezicht kan maximaal één keer worden herbenoemd.	ja	Dit is vastgelegd in de statuten van het fonds.
64	Betreft visitatiecommissie	nvt	
65	Het bestuur of het VO zorgt ervoor dat de organen complementair zijn samengesteld. Ook moeten de organen een redelijke afspiegeling vormen van de belanghebbenden.	ja	Het bestuur ziet diversiteit als een belangrijk goed. Bij invulling van het bestuur wordt sterk belang gehecht aan complementariteit ten aanzien van deskundigheid/kennis, werkervaring en type persoonlijkheid. Bij benoeming van nieuwe bestuursleden of leden VO worden voordragende partijen opgeroepen om vrouwen en/of jongeren voor te dragen.

66	Het bestuur stelt - in overleg met het desbetreffende orgaan - concrete stappen vast om te bevorderen dat fondsorganen divers worden samengesteld. Ook geeft het bestuur aan hoe en binnen welke termijnen het van plan is om de gewenste diversiteit in leeftijd en geslacht te realiseren. Het bestuur legt dit vast in een diversiteitsbeleid. Jaarlijks beoordeelt het bestuur in hoeverre de gestelde doelen zijn gehaald. Driejaarlijks evalueert het bestuur het diversiteitsbeleid.	niet	Het bestuur heeft geen diversiteitsbeleid geformuleerd anders dan omschreven onder 65.
67	In het bestuur en VO zitten ten minste één man en één vrouw.	ja	De samenstelling van de gremia staat in het jaarverslag 2017.
68	In het bestuur en VO zitten ten minste één lid boven en één lid onder de veertig jaar.	nee	De samenstelling van het bestuur voldoet aan deze norm. Die van het VO niet. Het jongste lid van het VO is op 31 december 2017 40 jaar. Bij zijn toetreding was hij jonger dan 40 jaar.
69	Het bestuur en het intern toezicht houden bij het opstellen van de profielschets rekening met het diversiteitsbeleid. Het VO houdt hier rekening mee bij het opstellen van de competentievisie.	ja	Bij invulling van het bestuur wordt sterk belang gehecht aan complementariteit ten aanzien van deskundigheid/kennisgebied, werkervaring en type persoonlijkheid. Wel onderkent het bestuur het belang van diversiteit, zie norm 65 en 70.
70	Bij vervulling van een vacature wordt actief gezocht (en/of actief opgeroepen om te zoeken) naar kandidaten die passen in de diversiteitsdoelstellingen. Het bestuur neemt hierover tijdig contact op met degenen die betrokken zijn bij het voordragen of de verkiezing van kandidaten.	ja	Bij benoeming van nieuwe bestuursleden of leden VO worden de voordragende partijen opgeroepen om vrouwen en/of jongeren voor te dragen.
71	Het bestuur toetst voorgedragen kandidaten mede aan de hand van de diversiteitsdoelstellingen.	ja	Het bestuur toets aan het profiel.

72 - **Integer handelen**
76

72	De leden van het bestuur, het VO, het intern toezicht en andere medebeleidsbepalers handelen integer. Ze zorgen ervoor dat hun eigen functioneren getoetst wordt. Ze vermijden elke vorm en elke schijn van persoonlijke bevoordeling of belangenverstrengeling met een partij waarmee het fonds een band heeft, op welke manier dan ook.	ja	De afspraken zijn vastgelegd in de gedragscode van het fonds; deze maakt onderdeel uit van het algehele integriteitsbeleid van het fonds.
----	---	----	---

- | | | |
|--|----|---|
| 73 Als leden van het bestuur, de raad van toezicht en andere medebeleidsbepalers in functie treden, ondertekenen ze de gedragscode van het pensioenfonds. Ook ondertekenen ze jaarlijks een verklaring over het naleven van de gedragsregels. Op het overtreden van de gedragscode staan sancties. Deze staan in de gedragscode. | ja | Dit is vastgelegd in de gedragscode en gebeurt conform. |
| 74 Een (mede)beleidsbepaler maakt direct melding van (potentieel) tegenstrijdige belangen of reputatierisico | ja | Dit is vastgelegd in de gedragscode. |
| 75 Een (mede)beleidsbepaler meldt het voornemen een nevenfunctie te aanvaarden of voort te zetten aan de compliance officer. Het maakt hiervoor niet uit of de nevenfunctie betaald of onbetaald is. | ja | Hij/ zij meldt dit, conform de gedragscode, aan het dagelijks bestuur en de compliance officer. |
| 76 Het lidmaatschap van een orgaan van het pensioenfonds is niet verenigbaar met het lidmaatschap van een ander orgaan binnen het zelfde pensioenfonds. | ja | Dit is opgenomen in de statuten en reglementen van het fonds. |

77 - Beloningsbeleid
81

- | | | |
|---|----|---|
| 77 Het pensioenfonds voert een beheerst en duurzaam beloningsbeleid. Dit beleid is in overeenstemming met de doelstellingen van het pensioenfonds. Ook is het beleid passend gelet op de bedrijfstak, onderneming of beroepsgroep waarvoor het fonds de pensioeregeling uitvoert. | ja | De uitgangspunten van de vergoedingsregeling zijn vastgelegd in het reglement "vacatie-vergoedingen". Jaarlijks wordt de vergoedingsregeling voor het komend jaar vastgesteld en voorgelegd aan het VO ter advisering en aan de raad van toezicht ter goedkeuring. De beloningen voor de medewerkers van het bestuursbureau zijn passend. |
| 78 De beloning staat in redelijke verhouding tot de gedragen verantwoordelijkheid, de aan de functie gestelde eisen en het tijdsbeslag. | ja | De beloningen zijn in lijn met aanbevelingen Pensioenfederatie (2011) voor wat betreft zwaarte van de functie en tijdsbesteding. |
| 79 Het bestuur is terughoudend als het gaat om prestatiegerelateerde beloningen. Prestatiegerelateerde beloningen zijn niet hoger dan 20 procent van de vaste beloning. Ze zijn niet gerelateerd aan de financiële resultaten van het fonds. | ja | Het bestuur hanteert geen prestatiegerelateerde beloningen. |

- | | | |
|---|----|--|
| 80 Het bestuur voorkomt dat door de hoogte van de beloning van de leden van het intern toezicht een financieel belang een kritische opstelling in de weg staat. | ja | Dit staat geformuleerd als beleidsuitgangspunt in het profiel van de raad van toezicht. De vergoedingen zijn passend naar maatschappelijke maatstaven. |
| 81 Bij tussentijds ontslag van een bestuurslid zonder arbeidsovereenkomst of van een lid van het intern overzicht verstrekt het bestuur geen ontslagvergoeding. Bij ontslag van een (andere) medebeleidsbepaler moet een eventuele ontslagvergoeding passend zijn gelet op de functie en de ontslagreden. | ja | Het bestuur verstrekt geen ontslagvergoeding. |

82 - Compliance

- | | | |
|---|----|--|
| 82 Het bestuur is op de hoogte van de wet- en regelgeving en de gevolgen daarvan voor het pensioenfonds. Ook kent het bestuur de wijze waarop invulling wordt gegeven aan de wet- en regelgeving in fondsdocumenten, besluitvormingsprocessen, procedures en de uitvoering. | ja | Nieuwe wet- en regelgeving wordt zorgvuldig gemonitord en tijdig geïmplementeerd. Het bestuur laat zich hierbij bijstaan door externe deskundigen en deskundigen van de uitbestedingspartners. |
| 83 Het bestuur bewaakt dat het pensioenfonds de wet- en regelgeving en interne regels naleeft (steeds compliant is). | ja | Bij alle besluiten wordt (bijvoorbeeld in de risicoparagraaf van het beleidsdocument) aandacht besteed aan de naleving van de wetgeving. |