



Stichting Pensioenfonds Croda

# Toets code pensioenfondsen

Intern toezicht 2020

Pensioenfonds Croda heeft voor het intern toezicht gekozen voor de instelling van een visitatiecommissie. De commissie beoordeelt de procedures en processen, de controlemechanismen, de wijze waarop de uitvoering van de regeling wordt aangestuurd en de wijze waarop wordt omgegaan met de risico's op de langere termijn voor (de dekkinggraad van) het pensioenfonds. De visitatiecommissie geeft invulling aan haar rol door jaarlijks een specifiek thema te onderzoeken, dat bij voorkeur aansluit bij een van de toezichtthema's van De Nederlandsche Bank (DNB) of ander actueel onderwerp.

Als thema voor 2020 heeft de visitatiecommissie gekozen voor de code pensioenfondsen. De commissie heeft getoetst hoe en in hoeverre Pensioenfonds Croda gevolg geeft aan de normen van de code pensioenfondsen.



# Toets toepassing code pensioenfondsen

---

De code pensioenfondsen is een gedragscode voor de sector, die is opgesteld door de Pensioenfederatie en de Stichting van de Arbeid. De code bestaat uit 65 normen. De code is geen wet, maar is wel wettelijk verankerd. De code is als het ware een aanvulling op wet- en regelgeving. De normen zijn leidend, maar de code laat ruimte aan het bestuur om zijn eigen beleidskeuzes te maken. In principe moet ieder pensioenfonds voldoen aan de normen volgens het pas-toe-of-leg-uit-principe. Als een pensioenfonds een norm niet toepast, legt het bestuur in zijn jaarverslag uit waarom.

De visitatiecommissie heeft het beleid van het pensioenfonds getoetst aan de normen van de code pensioenfondsen. In onze rapportage hebben we de groepering naar acht thema's, zoals die in de code is gehanteerd, aangehouden.

De visitatiecommissie concludeert dat Pensioenfonds Croda de normen voldoende toepast, met een adequate toelichting in het jaarverslag waar wordt afgeweken. Op sommige punten zou nog wat winst behaald kunnen worden. Deze worden verwoord in de aanbevelingen.

## Vertrouwen waarmaken

Zij die voor het pensioenfonds verantwoordelijkheid dragen maken het in hen gestelde vertrouwen waar. Dat blijkt vooral uit adequaat bestuur, verantwoord beleggingsbeleid en zorgvuldig risicomanagement.

**Norm 1.** Het bestuur voert de regeling naar beste vermogen uit, in een evenwichtige afweging van belangen, en heeft hiervoor de eindverantwoordelijkheid.

**Norm 2.** Het bestuur is verantwoordelijk en zorgt voor de uitvoering van de pensioenregeling. Het heeft een visie op die uitvoering, stelt eisen waaraan deze moet voldoen en bepaalt welk kostenniveau aanvaardbaar is.

### *Bevindingen en onderbouwing*

Administratie en vermogensbeheer worden uitbesteed. Het bestuur heeft beleid vastgelegd voor de beheersing van risico's die samenhangen met uitbesteding van bedrijfsprocessen. De strategie van het uitbestedingsbeleid is duidelijk vastgelegd, met een volledige omschrijving van de uitbestedingscyclus (in actuariële en bedrijfstechnische nota (ABTN) en beleidsdocument Uitbestedingsbeleid 2018). Taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van het bestuur en de uitbestedingsrelatie worden omschreven. Tussen partijen zijn daarover schriftelijk afspraken gemaakt, in contracten en service level agreements (SLA). In de uitbestedingscontracten staan aard, omvang en een beschrijving van de uitbestede activiteiten, en ook de rechten en verplichtingen van de uitvoerders en het pensioenfonds. De contractafspraken zijn in lijn met de uitgangspunten van het uitbestedingsbeleid; de contracten voldoen aan de wettelijke eisen. Het bestuur monitort regelmatig



of de manier waarop de uitbestede activiteiten en processen worden uitgevoerd in overeenstemming is met de gemaakte afspraken en of moet worden bijgestuurd. De informatievoorziening vanuit de contractpartners wordt volgens beleid hierop afgestemd.

**Norm 3.** Het bestuur stelt een missie, visie en strategie op. Ook zorgt het voor een heldere en gedocumenteerde beleids- en verantwoordingscyclus. Daarnaast toets het bestuur periodiek de effectiviteit van zijn beleid en stuurt zo nodig bij.

#### *Bevindingen en onderbouwing*

De ABTN (versie 31 december 2020) begint met de missie, visie en strategische doelstellingen van het pensioenfonds. Deze zijn kort, helder en krachtig verwoord. De strategische doelstellingen hebben betrekking op solidariteit en collectiviteit, transparantie en betrokkenheid, en professionalisering. De strategische doelstellingen zijn afgeleid van de missie, passend bij het fonds. De missie, visie en strategie worden onder meer herhaald in het jaarverslag en in het Integraal risicomanagementbeleidsdocument (hoofdstuk 4, stap 1).

De governance, het pensioenbeheer, de financiële opzet, het beleggingsbeleid en het risicomanagementbeleid zijn gedocumenteerd in ABTN, die is geactualiseerd met nieuwe structuur, en meerdere specifieke beleidsdocumenten (risicomanagement, uitbesteding, beleggingen, IT). Het bestuur legt over zijn besluiten en beleid verantwoording af aan het verantwoordingsorgaan en in het jaarverslag aan alle betrokkenen.

Volgens het beleidsdocument Integraal risicomanagement wordt het hele risicomanagementproces ten minste jaarlijks doorlopen. Het bestuur meent dat door reflectie van opzet, bestaan en werking van het risicomanagement een integere en beheerste bedrijfsvoering gewaarborgd blijft en dat de effectiviteit hiermee continu verbetert. Afhankelijk van de resultaten van de evaluatie kan er een aanpassing zijn van beleid, van de risico's, van de risico-inschattingen en van de beheers- en bewakingsmaatregelen.

Het bestuur beoordeelt jaarlijks zijn integrale risicoanalyse (Risicoregister). In 2019 heeft het bestuur veel tijd uitgetrokken om de risico's opnieuw vast te stellen en de beheersmaatregelen te evalueren. Hierbij zijn de risicobereidheid en -normen tevens beoordeeld. Dit heeft geleid tot aanpassing van het register; onder andere indeling, risicogebieden en risiconorm zijn verder uitgewerkt. In 2020 zijn het beleid en de analyse wat meer praktisch vorm gegeven, passend voor het pensioenfonds.



**Norm 4.** Bij alle besluiten legt het bestuur duidelijk vast op grond van welke overwegingen het besluit is genomen.

**Norm5.** Het bestuur legt verantwoording af over het beleid dat het voert, de gerealiseerde uitkomsten van 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 belanghebbenden op korte en lange termijn, gerelateerd aan het overeengekomen ambitieniveau.

#### *Bevindingen en onderbouwing*

De bedoelde verantwoording en het inzicht in de risico's maken deel uit van het jaarverslag. Het bestuur doet onder meer verslag van algemene ontwikkelingen bij het pensioenfonds, het pensioenbeleid, het financieel beleid, inclusief beleggingen, en het beleggingsresultaat in het desbetreffende jaar. Het besteedt daarnaast aandacht aan het gevoerde risicomanagement en de risicohouding. Zo wordt de ontwikkeling van de dekkingsgraad weergegeven, wordt het risico van korten van pensioen uitgelegd, wordt inzicht gegeven in de herstelcapaciteit van het pensioenfonds nu dat in reservetekort verkeert, wordt uitgelegd hoe wordt gehandeld in geval van een crisissituatie en wordt het beleid rond maatschappelijk verantwoord beleggen toegelicht. Het bestuur licht voorts in het jaarverslag uitgebreid de geïdentificeerde risico's en de beheersmaatregelen toe.

Uit de notulen van bestuursvergaderingen blijkt niet duidelijk in hoeverre het bestuur de belangen van de verschillende groepen tegen elkaar afweegt, en wat de gevolgen kunnen zijn voor de diverse belanghebbenden, mede gezien de risico's die mogelijk een rol spelen. Voor het verantwoordingsorgaan en het intern toezicht is het daarom lastig te beoordelen of het bestuur alle relevante aspecten in ogenschouw heeft genomen voordat het een besluit neemt.

#### *Aanbeveling*

Er wordt veel gewicht aan gegeven dat een bestuur zijn gemaakte afwegingen bij bestuursbesluiten kan aantonen. Bij besluitvorming (bijvoorbeeld over beleidskeuzes en die groepen belanghebbende verschillend kan raken) zou de evenwichtige afweging van belangen specifiek in de notulen zichtbaar kunnen worden gemaakt, als ook andere overwegingen die tot het besluit hebben geleid.

**Norm 6.** Het bestuur houdt rekening met de verplichtingen die het fonds is aangegaan en draagt daarbij zorg voor optimaal rendement binnen aanvaardbaar risico.

#### *Bevindingen en onderbouwing*

Het pensioenfonds richt zijn strategisch beleggingsbeleid in aan de hand van een alm-studie. Het beleid wordt onder meer vormgegeven door onderverdeling van de beleggingen in een matchingportefeulle (waarin de verplichtingen zoveel mogelijk worden gematcht en het renterisico wordt afgedekt)) en een returnportefeulle (waarin meer risico wordt geaccepteerd voor een hoger verwacht rendement). In het verslagjaar is in overleg met de nieuwe vermogensbeheerder gestart met een nieuwe alm-studie.

Het beleggingsbeleid wordt besproken met vertegenwoordigers van belanghebbenden. Het verantwoordingsorgaan is standaard vertegenwoordigd in de bestuursvergadering. Het

beleggingsbeleid en de risicobereidheid van de deelnemers zijn vastgelegd in de uitvoeringsopdracht van de werkgever aan het bestuur.

**Norm 7.** Het bestuur zorgt ervoor dat er onder belanghebbenden draagvlak bestaat voor de keuzes over verantwoord beleggen.

*Bevindingen en onderbouwing*

Het pensioenfonds heeft een beleid voor maatschappelijk verantwoord beleggen dat ten minste aan de wettelijke eisen voldoet en op elementen verder gaat. Het beleid is goed verwoord in het jaarverslag, waarmee het bestuur verantwoording aflegt over zijn beleid. Ook op de website wordt een uitgebreide toelichting gegeven.

Aangaande de onderwerpen risicohouding en maatschappelijk verantwoord beleggen heeft het bestuur het draagvlak onder deelnemers en gepensioneerden vergroot door een enquête te houden. Deze is begin 2021 uitgevoerd; de response was met 45% hoog.

**Norm 8.** Het bestuur bevordert en borgt een cultuur waarin risicobewustzijn vanzelfsprekend is. Ook zorgt het ervoor dat het integraal risicomanagement adequaat georganiseerd is.

*Bevindingen en onderbouwing*

Het bestuur neemt volledige verantwoordelijkheid voor het risicomanagement. Het model dat is gekozen om het risicomanagement in te richten, door middel van een stappenplan, leidt tot een bewuste benadering van de vorming van strategie en beleid tot uitvoering, monitoring en evaluatie. Deze opzet zorgt voor commitment bij het bestuur aan onverkort risicomanagement dat alle relevante aspecten omvat. Dit komt tot uiting in besluitvorming, beleidsdocumenten en de bestuurlijke jaarplanning. Risicobewustzijn wordt volgens het bestuur onderdeel van de jaarlijkse zelfevaluatie en in de jaarplanning wordt onder meer opgenomen dat de sleutelfunctiehouder risicobeheer adviseert over versterking van het risicobewustzijn.

De risico-governance is adequaat geregeld, zo laat hoofdstuk 3 van het beleidsdocument Integraal risicomanagement zien. Zes lines-of-defence geven de gewenste helderheid over rolverdeling, verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Om het risicomanagement in te richten worden acht stappen doorlopen, van bepaling missie, visie en strategie t/m evaluatie van proces. Het bestuur actualiseert zijn risicobeleid indien de evaluatie hiertoe aanleiding geeft.

**Norm 9.** Het bestuur zorgt voor een noodprocedure om in spoedeisende situaties te kunnen handelen.

*Bevindingen en onderbouwing*

Het pensioenfonds heeft een crisisplan opgesteld. In het crisisplan (bijlage bij ABTN) staan maatregelen die het bestuur kan inzetten als de dekkingsgraad daalt naar de zogenaamde kritieke grens. Communicatie en het besluitvormingsproces in geval van een crisis worden verwoord in de laatste twee hoofdstukken van het crisisplan, waaronder bevoegdheden en taakverdeling. Naar



aanleiding van de uitkomsten van het herstelplan is het crisisplan in 2019 geactualiseerd. Onder meer is de kritische dekkinggraad bijgesteld.

Voor situaties van nood heeft de administrateur de beschikking over een eigen business continuity plan. Hierin staan alle noodzakelijke maatregelen beschreven om de dienstverlening te kunnen voortzetten, inclusief beschikbaarheid van de IT-systemen. Het bestuur heeft goed zicht op het plan en de genomen maatregelen. In het verslagjaar is het IT-landschap met externe hulp meer gedetailleerd in kaart gebracht en zijn wat verbeteringsmogelijkheden naar voren gekomen. Aan opvolging werkt het bestuur; in 2021 wordt specifiek het onderdeel cyber security opgepakt.

Ten tijden van de zeer recente crisis als gevolg van corona, met de extreem gedaalde aandelenbeurzen en dito dekkinggraad van het pensioenfonds, zijn het crisisplan en business continuity plan in werking gezet. Via e-mail is veelvuldig contact geweest tussen bestuur, bestuursondersteuning, vermogensbeheerder en adviseur.

## Verantwoordelijkheid nemen

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

**Norm 10.** Het bestuur zorgt voor een heldere en expliciete taak- en rolverdeling tussen bestuur en uitvoering. Hierbij horen passende sturings- en controlemechanismen.

**Norm 11.** 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. Bron: SLA of uitvoeringsovereenkomst.

**Norm 12.** Het bestuur zorgt dat het zicht heeft op de keten van uitbesteding.

### *Bevindingen en onderbouwing*

Het bestuur heeft zijn uitbestedingsbeleid vastgelegd in de ABTN en het beleidsdocument Uitbesteding 2018. Uitbestede activiteiten zijn: deelnemers- en financiële administratie, bestuursondersteuning, vermogensbeheer en bewaring van beleggingen (custody).

Het bestuur is zelf eindverantwoordelijk en stuurt op het beperken van risico's die samenhangen met uitbestede processen. Het organogram bevat alle betrokken externe partijen; deze vallen rechtstreeks onder het bestuur. Er zijn controlemechanismen geïntroduceerd voor algemene en interne controle, controle op uitbestede activiteiten en controle van gegevens. Extern wordt een rol toebedeeld aan ISAE-auditor, actuaris en accountant.

De contracten met de uitbestedingspartners zijn overeengekomen overeenkomstig het geformuleerde uitbestedingsbeleid, de doelstelling, het toepassingsgebied en de uitgangspunten. Een precieze omschrijving van de diensten is in beide contracten opgenomen. Voor de administratie is tevens een SLA met gedetailleerde omschrijving afgesproken. Contractueel zijn o.a. geregeld: aansprakelijkheidsverzekeringen, integriteit en geheimhouding, fraudebestendigheid, vergunningen,

kwaliteit en tijdigheid van de dienstverlening, continuïteit van de werkzaamheden, noodmaatregelen, back-up van gegevens en herstel bij calamiteiten.

**Norm 13.** Het bestuur zorgt ervoor dat het beloningsbeleid van partijen aan wie taken worden uitbesteed, niet aanmoedigt om meer risico's te nemen dan voor het fonds aanvaardbaar is. Om dit te bereiken maakt het bestuur dit onderdeel van de contractafspraken bij het sluiten of verlengen van de uitbestedingsovereenkomst of - indien van toepassing - via zijn aandeelhouderspositie.

#### *Bevindingen en onderbouwing*

Volgens de ABTN houdt het bestuur bij uitbesteding van activiteiten rekening met een beheerst beloningsbeleid. In de contracten met de uitbestedingspartners zijn wij hierover evenwel geen bepalingen tegengekomen. Evenmin blijkt het een onderwerp bij de evaluaties van uitbestedingspartners. En bij de selectie van een nieuwe vermogensbeheerder is in het verzoek om een voorstel wel naar het beloningsbeleid gevraagd, maar is dit onderwerp voorts onderbelicht gebleven.

#### *Aanbeveling*

Wij geven het bestuur in overweging om het onderwerp van beheerste beloning bij uitbestedingspartners bij een volgende evaluatie van de vermogensbeheerder op de agenda te zetten.

**Norm 14.** Het bestuur evalueert jaarlijks de kwaliteit van de uitvoering en de gemaakte kosten kritisch en spreekt een dienstverlener aan als deze de afspraken niet of onvoldoende nakomt.

#### *Bevindingen en onderbouwing*

De controlemechanismen voor de uitbesteding worden beschreven, evenals de gewenste managementinformatie. Het bestuur toetst periodiek of de uitbestede activiteiten worden uitgevoerd conform afspraak. Dit gebeurt d.m.v. SLA-, ISAE-, beleggings- en risicorapportages en mondeling overleg met de uitbestedingspartners. Een periodiek evaluatieproces is expliciet vastgelegd. In 2019 is een evaluatie van dienstverleners uitgevoerd. Van de evaluatiegesprekken zijn aparte verslagen gemaakt. Deze worden in de bestuursvergadering besproken. Uit de evaluatieverslagen en notulen bestuursvergaderingen kan worden afgeleid dat deze jaarlijks gebeuren.

## Integer handelen

Het bestuur bevordert een cultuur van integriteit en compliance.

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

**Norm 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 gedragen zich daarnaar.

**Norm 17.** Alle nevenfuncties worden gemeld aan de compliance officer.



### *Bevindingen en onderbouwing*

Het pensioenfonds heeft een gedragscode. Leden van bestuur, verantwoordingsorgaan, visitatiecommissie en bestuurscommissies en medewerkers van het pensioenbureau zijn aangewezen als insider of verbonden persoon. Ieder jaar wordt een uitvraag gedragscode en privé beleggingstransacties gedaan. De verbonden personen verklaren hiermee naleving van de gedragscode en doen opgave van privérelaties en nevenwerkzaamheden. Insiders vullen aanvullend een vragenlijst over privé beleggingstransacties in. De compliance officer doet jaarlijks verslag van zijn bevindingen. Over 2020 heeft hij van alle verbonden personen en insiders een reactie ontvangen op zijn uitvraag. Volgens hem zijn er geen zaken geconstateerd die afwijken of als overtreding moeten worden aangemerkt; hij heeft wel een aantal aanbevelingen gedaan om zaken bij elkaar te brengen.

**Norm 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.

### *Bevindingen en onderbouwing*

Het compliance-beleid is vastgelegd in een apart document. Het bestuur heeft het beleid geëvalueerd en opnieuw vastgesteld in zijn vergadering van 30 september 2020. Het compliance-beleid omvat regels voor benadeling van derden, voorwetenschap, belangenverstrengeling, fraude en onoorbaar handelen, almede beheersmaatregelen om de risico's te beperken.

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

### *Bevindingen en onderbouwing*

De samenstelling van de bestuursorganen staat vermeld in het jaarverslag. Sommige bestuursleden maken deel uit van een commissie die besluitvorming voor het bestuur voorbereid (bijvoorbeeld beleggingscommissie). De leden van het verantwoordingsorgaan hebben geen andere rol. Zij kunnen naar het bestuur ongeremd een kritische houding aannemen indien dat noodzakelijk is. Hetzelfde geldt voor de leden van de visitatiecommissie, welke uit externe deskundigen bestaat.

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

**Norm 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.

### *Bevindingen en onderbouwing*

Er is een incidenten- en klokkenluiderregeling vastgelegd in een apart document. Het bestuur heeft de regeling geëvalueerd en opnieuw vastgesteld in zijn vergadering van 30 september 2020. De regeling geeft de stappen aan die gevolgd moeten worden als iemand onregelmatigheden of een incident wil melden. Voor personen die financieel afhankelijk zijn van het pensioenfonds zijn waarborgen getroffen.





Het bestuur eist van alle dienstverleners dat zij een integere bedrijfsvoering waarborgen en dat zij dat ook kunnen aantonen. Het al dan niet aanwezig zijn van een klokkenluidersregeling bij deze dienstverleners is echter nog geen onderwerp bij contractonderhandelingen geweest. Hierover maakt het pensioenfonds een melding in het jaarverslag (2019).

**Norm 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).

#### *Bevindingen en onderbouwing*

Volgens de eigen beleidsstukken blijft het bestuur eindverantwoordelijk voor het compliant zijn. Het bestuur legt hierover verantwoording af aan het verantwoordingsorgaan. Het intern toezicht en DNB beoordelen in hun toezicht jaarlijks het voldoen aan verschillende onderdelen van de regelgeving. De compliance officer ziet expliciet toe op naleving van de interne regels door alle betrokkenen. Hij heeft toegang tot alle informatie van het pensioenfonds en heeft een onafhankelijke rol.

## Kwaliteit nastreven

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

**Norm 23.** Het bestuur is collectief verantwoordelijk voor zijn functioneren. De voorzitter is eerste aanspreekpunt; hij/zij is als eerste verantwoordelijk voor zorgvuldige besluitvorming en procedures.

**Norm 24.** Het bestuur waarborgt dat de leden onafhankelijk en kritisch kunnen opereren.

**Norm 25.** Ieder bestuurslid heeft stemrecht.

#### *Bevindingen en onderbouwing*

Het bestuur is paritair samengesteld. Statutair is het stemrecht geregeld. Ieder bestuurslid heeft één stem. Uit de vergaderstukken blijkt dat de vergaderingen van het bestuur en de beleggingscommissie grondig worden voorbereid.

De visitatiecommissie is van oordeel dat het bestuur goed functioneert. Het bestuur komt regelmatig bijeen, in de vergadering komen de relevante onderwerpen tijdig aan de orde. De vergaderingstukken zijn goed voorbereid, duidelijk en tijdig beschikbaar. De opkomst tijdens de vergaderingen is goed en uit de gesprekken blijkt dat alle bestuursleden voldoende deel nemen aan de discussies in de bestuursvergaderingen. Ook is zichtbaar dat eenieder een voldoende deskundige inbreng heeft, die strookt met de scores in het deskundigheidsplan.

**Norm 26.** Het bestuur zorgt voor permanente educatie van zijn leden.

#### *Bevindingen en onderbouwing*

Het bestuur besteedt veel tijd aan opleiding. Ten minste jaarlijks worden gezamenlijke studiedagen en andere kennissessies gevolgd. Door de omstandigheden gebeurt dat sinds 2020 ook door middel van webinars.



Voor alle bestuursleden wordt een aparte opleidingskaart bijgehouden. Hieruit blijkt dat iedereen meerdere opleidingsmogelijkheden gedurende het jaar benut, passend bij haar of zijn eigen behoeften.

Het pensioenfonds heeft functieprofielen opgesteld voor bestuur en verantwoordingsorgaan. Daarin zijn functie-, ervarings- en opleidingseisen vermeld. In de profielen wordt toetsing en scholing apart toegelicht, maar omvat geen beleid. Het pensioenfonds heeft geen opleidingsplan opgesteld.

**Norm 27.** Het bestuur staat open voor kritiek en leert van fouten.

**Norm 28.** Het eigen functioneren is voor het bestuur en voor het intern toezicht een continu aandachtspunt. Het bestuur en het intern toezicht evalueren in elk geval jaarlijks het eigen functioneren van het orgaan als geheel en van de individuele leden. Hierbij betrekken het bestuur en het intern toezicht één keer in de drie jaar een onafhankelijke derde partij.

#### *Bevindingen en onderbouwing*

Het bestuur evalueert zichzelf jaarlijks, voor het laatst begin 2020 (notulen vergadering 19 februari). De volgende evaluatie is in planning, onder externe begeleiding. De evaluatie gebeurt aan de hand van een gedetailleerde en relevante vragenlijst. De uitkomst leidt tot eigen aanbevelingen. De visitatiecommissie meent dat het bestuur hier een goed proces volgt.

Een evaluatie van de individuele leden gebeurt volgens de functieprofielen door de voorzitter. In de een-op-een-gesprekken wordt tevens de evaluatie van de voorzitter betrokken. Bewijs van de individuele evaluaties is evenwel niet aangetroffen.

Het bestuur evalueert de visitatiecommissie jaarlijks als geheel en beoordeelt samen met het verantwoordingsorgaan of de bestaande bezetting nog waarde toevoegt. Afhankelijk van het te toetsen onderwerp kan de commissie jaarlijks van samenstelling veranderen, hetgeen al meerdere keren is gebeurd. De zelfevaluatie van de visitatiecommissie is in maart 2021 nog zeer recent uitgevoerd, en is verwoord bij de bevindingen over normen 46-50.

#### *Aanbevelingen*

Voor wat betreft de evaluatie van de individuele leden raden wij aan deze met het hele bestuur te doen, en in de notulen te bevestigen als deze is gedaan. De inhoud van de evaluatie kan vertrouwelijk blijven.

**Norm 29.** Niet van toepassing

**Norm 30.** Het eigen functioneren is voor het VO een continu aandachtspunt. Het VO evalueert met enige regelmaat het functioneren van het eigen orgaan.

#### *Bevindingen en onderbouwing*

Het verantwoordingsorgaan heeft zichzelf nog niet aantoonbaar geëvalueerd. Een melding in het jaarverslag ontbreekt vooralsnog.

### *Aanbeveling*

Het vragenformulier ten behoeve van de evaluatie van het bestuur kan eenvoudig geschikt worden gemaakt voor evaluatie van het verantwoordingsorgaan.

## Zorgvuldig benoemen

Het fonds handelt zorgvuldig bij (her)benoeming en ontslag, en zorgt voor geschiktheid, complementariteit en diversiteit in de samenstelling van de organen van het fonds.

**Norm 31.** De samenstelling van fondsorganen is wat betreft geschiktheid, complementariteit, diversiteit, afspiegeling van belanghebbenden en continuïteit, vastgelegd in beleid. Zowel bij de aanvang van een termijn, als ook tussentijds bij de zelfevaluatie vindt een check plaats.

**Norm 32.** Het bestuur zorgt voor geschiktheid, complementariteit en continuïteit binnen het bestuur. Daarbij houdt het rekening met opleiding, achtergrond, persoonlijkheid, geslacht en leeftijd. Het bestuur toetst de geschiktheid van bestuursleden bij het aantreden en gedurende het bestuurslidmaatschap.

**Norm 33.** In zowel het bestuur als in het VO of het BO is er tenminste één vrouw en één man. Er zitten zowel mensen van boven als van onder de 40 jaar in. Het bestuur stelt een stappenplan op om diversiteit in het bestuur te bevorderen.

**Norm 34.** De zittingsduur van een lid van het bestuur, het VO, het BO en raad van toezicht is maximaal vier jaar. Een bestuurslid en een lid van het BO kunnen maximaal twee keer worden herbenoemd, een lid van de raad van toezicht maximaal één keer. Leden van een visitatiecommissie zijn maximaal acht jaar betrokken bij hetzelfde fonds.

**Norm 35.** Het bestuur, het BO en het intern toezicht houden bij het opstellen van de profielschets rekening met het diversiteitsbeleid. Het VO houdt hier rekening mee bij het opstellen van de competentievisie.

**Norm 36.** Het bestuur, het VO of het BO en de raad van toezicht leggen bij de vacature de eisen voor de vacante functie vast. Hierbij wordt rekening gehouden met de in de normen 31, 32 en 33 opgenomen eisen.

**Norm 37.** Bij de vervulling van een vacature wordt actief gezocht (en/of actief opgeroepen om te zoeken) naar kandidaten die passen in de diversiteitsdoelstellingen. Het bestuur neemt hierover tijdig contact op met degenen die betrokken zijn bij het voordragen of de verkiezing van kandidaten.

**Norm 38.** Het bestuur en het BO toetsen voorgedragen kandidaten mede aan de hand van de diversiteitsdoelstellingen. Het VO bevordert dat in de procedure de competentievisie wordt meegenomen, inclusief de diversiteitsdoelstellingen.

**Norm 39.** Een bestuurslid wordt benoemd en ontslagen door het bestuur, na het horen van de raad van toezicht over de procedure. Een lid van de raad van toezicht of visitatiecommissie wordt benoemd door het bestuur na bindende voordracht van het verantwoordingsorgaan en wordt ontslagen door het bestuur na bindend advies van het verantwoordingsorgaan. Een lid van het verantwoordingsorgaan wordt benoemd door het bestuur en ontslagen door het verantwoordingsorgaan zelf. In uitzonderlijke situaties kan het bestuur in overleg met het intern toezicht een lid ontslaan.

**Norm 40.** Het bestuur zorgt dat de statuten een schorsingsprocedure kennen.

### *Bevindingen en onderbouwing*

Het beleid omtrent samenstelling van en benoemingen in de fondsorganen is vastgelegd in het geschiktheidsplan, de competenties in de functieprofielen. Diversiteit wordt nagestreefd, maar de norm van de code pensioenfondsen is in de praktijk niet altijd haalbaar. In het bestuur en in het verantwoordingsorgaan heeft momenteel een vrouw zitting. Een persoon in het verantwoordingsorgaan is onder de 40, in het bestuur is iedereen ingehaald door de tijd. De geschiktheidseisen die gelden en het geringe aantal deelnemers, beperken de mogelijkheden om te

voldoen aan de uitgangspunten voor diversiteit. Bij elke nieuwe benoeming geldt wel nadrukkelijk een voorkeur voor een vrouwelijke en jongere persoon. De meest recente benoeming in het bestuur is mede om die reden extern ingevuld, en heeft het bestuur een vrouwelijk lid verwelkomd. Ook bij kandidaat-bestuursleden, die eerst in opleiding met het bestuur meelopen, wordt dit principe gehuldigd.

De statutaire benoemingsprocedures en zittingstermijnen van bestuursleden, leden verantwoordingsorgaan en leden intern toezicht zijn in overeenstemming met de wettelijke bepalingen en de code pensioenfondsen, met dien verstande dat er geen maximum aantal herbenoemingen geldt voor bestuur en verantwoordingsorgaan. Het bestuur beargumenteert het ontbreken hiervan dat een maximum aantal zittingstermijnen belemmerend werkt en de continuïteit van het pensioenfonds kan ondermijnen. De visitatiecommissie is gevoelig voor deze argumentatie, zeker gezien het relatief kleine deelnemersbestand van het pensioenfonds en de geldende geschiktheidseisen.

Ook is er een schorsingsmogelijkheid in geval van disfunctioneren van een bestuurslid in de statuten opgenomen. Zowel de voorwaarden waaronder als de procedure zijn vastgelegd.

Het beleid van het pensioenfonds voldoet op het punt van benoemingen en samenstelling van de fondsorganen aan de code pensioenfondsen. In de praktijk bestaan enkele summier afwijkingen. Het bestuur legt de afwijkingen adequaat uit in het jaarverslag (2019).

## Gepast belonen

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

**Norm 41.** Het pensioenfonds voert een beheerst en duurzaam beloningsbeleid. Dit beleid is in overeenstemming met de doelstellingen van het pensioenfonds. Ook is het beleid passend gelet op de bedrijfstak, onderneming of beroepsgroep waarvoor het fonds de pensioenregeling uitvoert.

**Norm 42.** De beloningen staan in redelijke verhouding tot verantwoordelijkheid, functie-eisen en tijdsbeslag.

**Norm 43.** Het bestuur is terughoudend als het gaat om prestatiegerelateerde beloningen. Prestatie-gerelateerde beloningen zijn niet hoger dan 20 procent van de vaste beloning. Ze zijn niet gerelateerd aan de financiële resultaten van het fonds.

**Norm 44.** Het bestuur voorkomt dat door een te hoge beloning van de leden van het intern toezicht, een financieel belang een kritische opstelling in de weg staat.

**Norm 45.** Bij tussentijds ontslag van een bestuurslid zonder arbeidsovereenkomst of van een lid van het intern toezicht verstrekt het bestuur geen transitie- of ontslagvergoeding. Bij ontslag van een (andere) medebeleidsbepaler moet een eventuele transitie- of ontslagvergoeding passend zijn gelet op de functie en de ontslagreden.

### *Bevindingen en onderbouwing*

Eerst in 2020 heeft het pensioenfonds een beloningsbeleid opgesteld. Wat de visitatiecommissie betreft is het beleid wat summier, meer als een adviesnotitie opgesteld dan als beleidsstuk. Het lijkt bovendien slechts geschreven om het beloningsniveau voor externe bestuursleden vast te stellen.

Regels voor overige (mede-)beleidsbepalers (denk aan verantwoordingsorgaan, intern toezicht, beleggingscommissie en bestuursondersteuning) en uitgangspunten voor het beleid ontbreken.

De actuele beloningen voldoen overigens wel aan de bepalingen in wetgeving en code pensioenfondsen. Deze bepalingen hebben vooral betrekking op beheersing en integriteit.

#### *Aanbeveling*

De visitatiecommissie adviseert om een beloningsbeleid op te stellen voor alle bij het fonds betrokken bestuursorganen en -commissies. Voorbeelden van beleidsuitgangspunten kunnen zijn:

- Het beleid is in overeenstemming met de doelstelling van het pensioenfonds. Ook is het passend binnen de eigen onderneming en bedrijfstak.
- De beloningsverhoudingen zijn redelijk en billijk. De beloning dient in goede verhouding te staan tot de gedragen verantwoordelijkheid, de aan de functie gestelde eisen, de aanwezige deskundigheid en het tijdsbeslag.
- Het beleid draagt bij aan het voorkomen van belangenverstrengeling, het voorkomen van het nemen van onaanvaardbare of ongewenste risico's en het voorkomen van het maken van kosten die niet in het belang zijn van deelnemers.
- Om het nemen van ongewenste risico's te voorkomen is in het beleid geen plaats voor variabele of prestatiegerelateerde beloningen.
- Ingeval van tussentijds ontslag van een lid van het bestuur of ander fondsorgaan verstrekt het pensioenfonds geen ontslagvergoedingen.
- Het beleid voorkomt dat een financieel belang ontstaat bij betrokkene, die een kritische en onafhankelijke opstelling in de weg staat.

## Toezicht houden en inspraak waarborgen

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

**Norm 46.** Intern toezicht draagt bij aan effectief en slagvaardig functioneren van het pensioenfonds en aan beheerste en integere bedrijfsvoering.

#### *Bevindingen en onderbouwing*

Het bestuur houdt bij de samenstelling van de visitatiecommissie rekening met achtergrond en ervaring van de leden. Om in een toezichtsfunctie bij te dragen aan effectief en slagvaardig functioneren van het pensioenfonds is niet gemakkelijk, en het helpt als de leden zelf een bestuurlijke achtergrond hebben. Het bestuur bewaakt de toegevoegde waarde en evalueert samen met het verantwoordingsorgaan ieder jaar het intern toezicht. De visitatiecommissie geeft invulling aan haar rol door jaarlijks een specifiek thema te onderzoeken, dat bij voorkeur aansluit bij een van de toezichtthema's van De Nederlandsche Bank (DNB) of ander actueel onderwerp.



**Norm 47.** Het intern toezicht betreft deze Code bij de uitoefening van zijn taak.

*Bevindingen en onderbouwing*

Afhankelijk van het te onderzoeken onderwerp worden de desbetreffende normen van de code pensioenfondsen meegewogen. Overduidelijk blijkt dit uit de rapportage over 2019 (inzake risicomanagement) en natuurlijk over 2020. Het verantwoordingsorgaan houdt hier de vinger aan de pols. Op verzoek van het verantwoordingsorgaan is het intern toezicht over 2020 geheel gericht op toepassing van de code pensioenfondsen.

**Norm 48.** Leden van het intern toezicht zijn betrokken bij het pensioenfonds en moeten zich zodanig onafhankelijk opstellen dat belangen tegenstellingen worden voorkomen. Ze hebben daarbij het vermogen en de durf om zich kritisch op te stellen richting het bestuur.

*Bevindingen en onderbouwing*

De visitatiecommissie beoordeelt de procedures en processen, de controlemechanismen, de wijze waarop de uitvoering van de regeling wordt aangestuurd en de wijze waarop wordt omgegaan met de risico's op de langere termijn voor (de dekkingsgraad van) het pensioenfonds. De voorzitter van de visitatiecommissie heeft ieder kwartaal overleg met de sleutelfunctiehouders interne audit en risicobeheer. Uit de rapportages van het intern toezicht blijkt een onafhankelijke opstelling.

**Norm 49.** Niet van toepassing

**Norm 50** Het bestuur weegt de aanbevelingen van raad van toezicht of visitatiecommissie zorgvuldig en motiveert afwijkingen.

*Bevindingen en onderbouwing*

De visitatiecommissie is van mening dat het de verantwoordelijkheid van het bestuur zelf is hoe omgegaan wordt met haar aanbevelingen. De commissie ziet geen toegevoegde waarde in het erop toezien of de aanbevelingen worden overgenomen, maar ziet hier wel een rol voor het verantwoordingsorgaan. In de praktijk gebruikt het bestuur de aanbevolen maatregelen om zijn beleid te vervolmaken. Het verantwoordingsorgaan stelt vast dat het bestuur actief omgaat met opmerkingen vanuit het intern toezicht en met de voorbereiding op zinvolle volgende visitatie (jaarverslag 2019).

**Norm 51.** Niet van toepassing.

**Norm 52.** Niet van toepassing

**Norm 53.** Niet van toepassing

**Norm 54.** Niet van toepassing

**Norm 55.** Het bestuur gaat een dialoog aan met het VO dan wel het BO bij het afleggen van verantwoording.

*Bevindingen en onderbouwing*

Volgens het verslag van het verantwoordingsorgaan worden zij volledig geïnformeerd door het bestuur, bijvoorbeeld door middel van notulen, correspondentie met toezichthouders, jaarverslag,

verslagen actuaris en accountant. Daarnaast wordt bij toerbeurt gebruik gemaakt van de mogelijkheid om de bestuursvergaderingen bij te wonen. In haar verslag over 2019 benadrukt het verantwoordingsorgaan de openhartige verstandhouding en informatieverstrekking.

**Norm 56.** Het bestuur draagt de accountant of actuaris die controle uitvoert in beginsel geen andere werkzaamheden op dan controle. Geeft het bestuur wel een andere opdracht, dan vraagt dit zorgvuldige afweging en een afzonderlijke opdrachtformulering.

**Norm 57.** Het bestuur beoordeelt vierjaarlijks het functioneren van de accountant en de actuaris en stelt het intern toezicht en VO of BO van de uitkomst op de hoogte.

#### *Bevindingen en onderbouwing*

Volgens de Pensioenwet mag de actuaris geen andere werkzaamheden uitvoeren dan controlewerkzaamheden. De eigen regels voor accountants omvatten gelijke bepalingen hieromtrent. Het pensioenfonds houdt zich aan de wet.

Het bestuur evalueert de accountant en de actuaris beiden met enige regelmaat. Hiervan wordt verslag gedaan, dat wordt gedeeld met verantwoordingsorgaan en intern toezicht.

## Transparantie bevorderen

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

**Norm 58.** Het bestuur geeft publiekelijk inzicht in missie, visie en strategie.

**Norm 59.** Het bestuur geeft inzicht in het beleid, de besluitvormingsprocedures, de besluiten en de realisatie van het beleid.

**Norm 60.** Het bestuur vervult zijn taak op een transparante (open en toegankelijke) manier. Dat zorgt ervoor dat belanghebbenden inzicht kunnen krijgen in de informatie, overwegingen en argumenten die ten grondslag liggen aan besluiten en handelingen.

#### *Bevindingen en onderbouwing*

Missie, visie en strategie worden in het jaarverslag beschreven. Ook doet het bestuur daarin verslag van wat het in het desbetreffende jaar heeft bereikt. Op de website wordt voorts helder het beleid aan de deelnemer uitgelegd, dat het pensioenfonds voert. Zo wordt gebruik gemaakt van Pensioen 1-2-3 en kunnen er veel relevante documenten worden gedownload, waaronder statuten, reglementen, jaarverslagen, intern-toezichtsrapporten, nieuwsbrieven en beleidsstukken. Zo kunnen bijvoorbeeld de financiële situatie van het fonds, het beleggingsbeleid, en het beloningsbeleid gemakkelijk worden teruggevonden, waarbij het pensioenfonds tevens uitlegt waarom het tot zijn beleid is gekomen.



**Norm 61.** Het bestuur legt gemotiveerd vast voor welke wijze van uitvoering is gekozen. Deze informatie is beschikbaar voor de belanghebbenden.

**Norm 62.** Het bestuur legt zijn overwegingen omtrent verantwoord beleggen vast en zorgt ervoor dat deze beschikbaar zijn voor belanghebbenden.

#### *Bevindingen en onderbouwing*

Het beleggingsbeleid wordt helder en volledig uiteengezet op de website van het pensioenfonds. Daarbij besteedt het bestuur veel aandacht aan hoe het omgaat met maatschappelijk verantwoord beleggen. De Europese transparantievoorschriften op dit terrein (bekend als “SFDR”-regelgeving) zijn in acht genomen.

**Norm 63.** Het bestuur stelt beleid vast rond transparantie en communicatie. Het bestuur evalueert dit beleid periodiek en in ieder geval eens per drie jaar.

#### *Bevindingen en onderbouwing*

Het pensioenfonds heeft een doelstelling voor zijn communicatiebeleid geformuleerd. Het bestuur zorgt voor adequate communicatie, en dat in ieder geval alle wettelijke informatieverplichtingen worden nagekomen. Dit gebeurt zodanig dat persoonlijke pensioeninformatie goed toegankelijk is. Ook bevordert het beleid op eenvoudige wijze het pensioenbewustzijn van belanghebbenden. Bij de praktische invulling hanteert het pensioenfonds een aantal uitgangspunten. Deze hebben betrekking op beschikbare middelen en ambities van het pensioenfonds.

Het beleid over communicatie heeft het bestuur vastgelegd in het Voorstel communicatieplan 2019. Wellicht dat het plan iets meer in beleid kan worden gegoten. In het plan is een jaarlijkse evaluatie opgenomen, die in de praktijk in 2019 voor het laatst is gebeurd. De termijn is niet geheel in overeenstemming met het eigen voornemen, maar wel met de code pensioenfondsen.

**Norm 64.** Het bestuur rapporteert in het jaarverslag over de naleving van de interne gedragscode (zoals bedoeld in de normen 15 en 16) en deze Code, net als over de evaluatie van het functioneren van het bestuur.

**Norm 65.** Het bestuur zorgt voor een adequate klachten- en geschillenprocedure die voor belanghebbenden eenvoudig toegankelijk is. In het jaarverslag rapporteert het bestuur over de afhandeling van klachten en de veranderingen in regelingen of processen die daaruit voortvloeien.

#### *Bevindingen en onderbouwing*

Het pensioenfonds heeft een gedragscode. Leden van bestuur, verantwoordingsorgaan, visitatiecommissie en bestuurscommissies en medewerkers van het pensioenbureau zijn aangewezen als insider of verbonden persoon. Ieder jaar wordt een uitvraag gedragscode en privé beleggingstransacties gedaan. De verbonden personen verklaren hiermee naleving van de gedragscode en doen opgave van privérelaties en nevenwerkzaamheden. Insiders vullen aanvullend een vragenlijst over privé beleggingstransacties in. De compliance officer doet jaarlijks verslag van zijn bevindingen, dat in het jaarverslag wordt toegelicht.





Via de menustructuur van de website kan eenvoudig worden doorgelinkt naar de klachtenregeling. De geldende procedure blijkt hieruit. De volledige klachten- en geschillenregeling kan worden gedownload.

April 2021

Visitatiecommissie

P. Dijkstra — Metro Pensioenfonds

N. Mol — Talpo Risko

P. Peerboom RA — Peerboom Support & Advies

## Aanbevelingen

De bevindingen leiden tot de volgende aanbevelingen:

- Er wordt veel gewicht aan gegeven dat een bestuur zijn gemaakte afwegingen bij bestuursbesluiten kan aantonen. Bij besluitvorming (bijvoorbeeld over beleidskeuzes en die groepen belanghebbende verschillend kan raken) zou de evenwichtige afweging van belangen specifiek in de notulen zichtbaar kunnen worden gemaakt, als ook andere overwegingen die tot het besluit hebben geleid. (norm 4)
- Wij geven het bestuur in overweging om het onderwerp van beheerste beloning bij uitbestedingspartners bij een volgende evaluatie van de vermogensbeheerder op de agenda te zetten. (norm 13)
- Voor wat betreft de evaluatie van de individuele leden raden wij aan deze met het hele bestuur te doen, en in de notulen te bevestigen als deze is gedaan. De inhoud van de evaluatie kan vertrouwelijk blijven. (norm 28)
- Het vragenformulier ten behoeve van de evaluatie van het bestuur kan eenvoudig geschikt worden gemaakt voor evaluatie van het verantwoordingsorgaan. (norm 30)
- De visitatiecommissie adviseert om een beloningsbeleid op te stellen voor alle bij het fonds betrokken bestuursorganen en -commissies. (norm 41-45)

Voorbeelden van beleidsuitgangspunten kunnen zijn:

- Het beleid is in overeenstemming met de doelstelling van het pensioenfonds. Ook is het passend binnen de eigen onderneming en bedrijfstak.
- De beloningsverhoudingen zijn redelijk en billijk. De beloning dient in goede verhouding te staan tot de gedragen verantwoordelijkheid, de aan de functie gestelde eisen, de aanwezige deskundigheid en het tijdsbeslag.
- Het beleid draagt bij aan het voorkomen van belangenverstremming, het voorkomen van het nemen van onaanvaardbare of ongewenste risico's en het voorkomen van het maken van kosten die niet in het belang zijn van deelnemers.
- Om het nemen van ongewenste risico's te voorkomen is in het beleid geen plaats voor variabele of prestatiegerelateerde beloningen.
- Ingeval van tussentijds ontslag van een lid van het bestuur of ander fondsorgaan verstrekt het pensioenfonds geen ontslagvergoedingen.
- Het beleid voorkomt dat een financieel belang ontstaat bij betrokkene, die een kritische en onafhankelijke opstelling in de weg staat.