

Stichting
Pensioenfonds voor de Woningcorporaties



Statusoverzicht naleving code pensioenfondsen 2023

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
Versiebeheer	3
Inleiding	4
1. Goed zorgen voor het pensioen van belanghebbenden.....	7
2. Goed besturen	11
3. Effectief intern toezichhouden en controle uitvoeren.....	15
4. Verantwoording en inspraak organiseren.....	18
5. Effectief functioneren van fondsorganen.....	21

Versiebeheer

Versie	Datum	Omschrijving
2.1	18-1-22	Behandeling in vergadering dagelijks bestuur
3.0	18-1-22	Vastgesteld door dagelijks bestuur
3.1	17-1-23	Behandeling in vergadering dagelijks bestuur
4.1	2-1-24	Aanpassing naar aanleiding van gewijzigde Code Pensioenfondsen
5.0	19-3-2024	Aanpassing en vaststelling bestuur

Inleiding

De Code Pensioenfondsen (hierna: de code) is aangepast en geldt vanaf 1 januari 2024. De Pensioenfederatie en de Stichting van de Arbeid formuleren hiermee normen voor 'goed pensioenfondsbestuur'.

Pensioenfondsen zijn financiële instellingen met een sociaal doel namelijk de arbeidsvoorwaarde pensioen. Zowel het financiële karakter als het sociale doel komen tot uitdrukking in 'goed pensioenfondsbestuur' en daarmee in de code.

Pensioenfondsen hebben een maatschappelijke functie, namelijk het zonder winstoogmerk uitvoeren van de aanvullende pensioenregeling van mensen die in een bepaalde onderneming, bedrijfstak of beroepsgroep werken of hebben gewerkt. Daarom staat voor pensioenfondsen – en in de code – het belang van deze mensen en de betrokken werkgevers steeds voorop. In de code worden belanghebbenden gedefinieerd als de deelnemers en de werkgevers. Onder deelnemers worden verstaan actieve deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden en pensioengerechtigden.

Het dragende principe van de code is dat pensioenfondsen expliciet en transparant laten zien hoe zij bij hun besluiten recht doen aan de belangen van deze belanghebbenden. In de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel nemen pensioenfondsen fundamentele besluiten over de uitvoering van de pensioenregeling. Het op transparante wijze toelichten van daarbij gemaakte belangenafwegingen is daarbij cruciaal. Deze code onderstreept het belang daarvan voor de periode van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel én voor de perioden daarvoor en daarna.

Pensioenfondsen zorgen voor pensioen nu en later. Zij doen dit onder meer door de ingelegde gelden te beleggen. Pensioenfondsen geven duidelijke informatie over de gemaakte beleggingskeuzes en welke lange termijneffecten op mens en milieu daarin zijn meegewogen. Pensioenfondsen houden daarbij rekening met de voorkeuren van hun deelnemers. Het kennen van de voorkeuren van de deelnemer is hierbij een voorwaarde.

'Goed pensioenfondsbestuur' is mensenwerk en teamwerk. Divers samengestelde teams, waar ruimte is voor uiteenlopende invalshoeken en perspectieven, komen tot betere resultaten dan minder divers samengestelde teams waarin deze ruimte er minder of niet is. Daarom stelt de code aan alle organen van pensioenfondsen eisen op het gebied van diversiteit, inclusie en lerend vermogen.

Doel van de code

Pensioenfondsen voeren pensioenregelingen uit in opdracht van degenen die verantwoordelijk zijn voor de arbeidsvoorwaarden of, bij vrije beroepen, voor de beroepsgroep. De ingelegde gelden worden aan pensioenfondsen toevertrouwd in het vertrouwen dat het pensioenfonds deze gelden aanwendt in overeenstemming met de aan het pensioenfonds gegeven, en door het pensioenfonds aanvaarde, opdracht. Het pensioenfonds houdt daarbij steeds op evenwichtige wijze rekening met de belangen van de belanghebbenden. Vertrouwen van de belanghebbenden in hun pensioenfonds is basaal en cruciaal voor het functioneren van pensioenfondsen. Pensioenfondsen moeten dit vertrouwen doorlopend verdienen en waarmaken. 'Goed pensioenfondsbestuur' is hiervan een wezenlijk onderdeel.

De code stimuleert 'goed pensioenfondsbestuur' en beschrijft de breed gedragen algemene opvattingen in de pensioensector over wat 'goed pensioenfondsbestuur' inhoudt. De beschrijving van de normen is in de eerste plaats bedoeld om voor eenieder die het aangaat, helderheid te geven over welke norm geldt en wat deze inhoudt. In de tweede plaats nodigen deze normen uit tot reflectie en gesprek. Last

but not least nodigen deze normen pensioenfondsen uit om in begrijpelijke taal uit te leggen waarom ze doen wat ze doen en hoe ze daarin zijn omgegaan met de belangen van de belanghebbenden. Het hebben van inzicht in de betrokken belangen bij het pensioenfonds is hierbij een basale voorwaarde. Dit inzicht vraagt van pensioenfondsen dat ze op een actieve manier in verbinding staan met hun belanghebbenden.

Thematische indeling

De code wil bestuurders, intern toezichthouders, medebeleidsbepalers en belanghebbenden in de verantwoordingsfunctie bewust maken van hun rol en verantwoordelijkheid. De code onderstreept het belang van goede checks and balances en kritisch blijven naar elkaar vanuit vertrouwen en een gemeenschappelijke doelstelling. Essentieel voor 'goed pensioenfondsbestuur' is het effectief functioneren van de driehoek bestuur, intern toezicht en verantwoording. Het bestuur van het pensioenfonds is eindverantwoordelijk voor alle handelingen die door of namens het pensioenfonds worden gedaan en heeft daardoor een regierol. Het intern toezicht houdt toezicht op het beleid van het bestuur en op de algemene gang van zaken in het pensioenfonds. Zowel bestuur als intern toezicht leggen verantwoording af aan het verantwoordingsorgaan of aan het belanghebbendenorgaan.

De code ordent de normen aan de hand van de volgende thema's:

1. Goed zorgen voor het pensioen van belanghebbenden;
2. Goed besturen;
3. Effectief intern toezichthouden en controle uitoefenen;
4. Verantwoording en inspraak organiseren;
5. Effectief functioneren van fondsorganen.

De indeling uit de Code Pensioenfondsen 2018 volgde een indeling langs kwalitatieve thema's. Deze thema's blijven van kracht voor 'goed pensioenfondsbestuur'. Alleen de ordening van de onderliggende normen is aangepast. Daarvoor is nu gekozen voor een indeling waarin wordt aangesloten bij de driehoek bestuur, intern toezicht en verantwoording die essentieel is voor 'goed pensioenfondsbestuur'.

Hoe werkt de naleving en rapportageverplichting

De code geeft in meerdere normen een periodiciteit van actualisering of rapportering aan. Tenzij anders vermeld, geldt die verplichting tenminste éénmaal per drie jaar.

De code gaat er volgens het principe 'pas toe of leg uit' vanuit dat de pensioenfondsen de normen naleven. Pensioenfondsen vermelden in het bestuursverslag dat zij de code naleven (conform norm 15). Als een pensioenfonds redenen heeft om een norm niet na te leven, dan licht het bestuur van het pensioenfonds dit toe in het bestuursverslag. Afwijken van de normen is dus mogelijk, als daar een goede reden en uitleg voor is.

De code nodigt pensioenfondsen uitdrukkelijk uit om bij een aantal normen jaarlijks in verhalende (beschrijvende) zin te rapporteren over de naleving van die norm (dus ook bij naleving van die norm). In deze rapportage gaan pensioenfondsen in op de ervaringen die zij hebben bij het invullen van de norm en de inzichten die zij daarbij hebben opgedaan. Deze uitnodiging tot een verhalende rapportage betreft de volgende normen:

- norm 1 Missie, visie, strategie
- norm 4 Kennen van voorkeuren van belanghebbenden
- norm 34-35 Diversiteits- en inclusiebeleid

De Monitoringcommissie Pensioenfondsen, die toeziet op de naleving van de code, hanteert bij de monitoring in ieder geval deze verhalende rapportages.

Het pensioenfonds kan ervoor kiezen om over de naleving van de deze code of specifieke normen daaruit, behalve in het bestuursverslag, ook op andere wijze dan door publicatie in het bestuursverslag kenbaar te maken. Denk daarbij aan publicatie op de website van het pensioenfonds.

Inwerkingtreding en implementatie

De code treedt in werking op 1 januari 2024. Pensioenfondsen worden geacht deze code na te leven als zij de normen uit deze code uiterlijk op 31 december 2024 hebben geïmplementeerd. In het bestuursverslag 2024 kunnen de pensioenfondsen rapporteren over wat zij aan acties hebben verricht om compliant te worden (bijvoorbeeld wijzigen statuten, vaststellen beleid).

Toelichting op normen

Normen die een nadere verduidelijking nodig hebben worden toegelicht. Deze verduidelijking kan twee redenen hebben:

- omdat de norm nieuw is ten opzichte van een eerdere versie van de code; of
- omdat de norm door de formulering om een nadere uitleg vraagt. Bij diverse normen vraagt de 'open' formulering van de norm om toelichting op de wijze waarop de open norm kan worden ingevuld. Op enkele punten verduidelijkt de toelichting de relatie tussen de norm in de code en in de pensioenwetgeving.

1. Goed zorgen voor het pensioen van belanghebbenden

Dit thema beschrijft de normen die betrekking hebben op de doelstelling van pensioenfondsen, namelijk goed zorgen voor pensioen van belanghebbenden.

Aandacht hebben voor de missie, visie, strategie

1

Het pensioenfonds heeft een missie, visie en strategie. Daarin beschrijft het pensioenfonds wat het pensioenfonds wil betekenen en bereiken voor zijn belanghebbenden, rekening houdend met hun voorkeuren en belangen. Op deze wijze bepaalt het pensioenfonds wat zijn strategische doelstellingen en beleidsuitgangspunten, waaronder de risicohouding, zijn. Het pensioenfonds evalueert zijn missie, visie en strategie periodiek en rapporteert hierover in zijn bestuursverslag.

Toelichting

De missie, visie en strategie omvatten tenminste de doelstellingen en beleidsuitgangspunten van het pensioenfonds zoals bedoeld in artikel 102a Pensioenwet en artikel 109a Wet verplichte beroepspensioenregeling. De missie, visie en strategie geven in elk geval een beschrijving van de wijze waarop het pensioenfonds zijn financiële verantwoordelijkheid invult kijkende naar inleg, rendement en risico. De organen van het pensioenfonds zijn wettelijk verplicht bij wijzigingen betrokken.

Het pensioenfonds betreft bij de invulling van missie, visie, en strategie ook de voorkeuren van de belanghebbenden. De wijze waarop dit plaatsvindt is aan elk pensioenfonds vrij te bepalen. In de praktijk zal bij bedrijfstakpensioenfondsen niet met elke werkgever hierover worden afgestemd; daar zal het ophalen van voorkeuren veelal op het niveau van de werkgeversorganisatie geschieden. Het pensioenfonds heeft daarbij ook oog voor andere voor hem relevante belangen. Dit laatste kan bijvoorbeeld worden vormgegeven via een stakeholdersanalyse en -dialoog. Ook is het mogelijk om te putten uit sectorbrede initiatieven om in gesprek te gaan met andere belanghebbenden.

Beoordeling

SPW voldoet aan norm 1

Het bestuur heeft de missie, visie en strategie vastgelegd. De missie, visie en strategie zijn onder andere opgenomen in de strategienota (2022-2024). In de strategienota is opgenomen wat SPW wil betekenen voor zijn belanghebbenden en wat de strategische doelstellingen en beleidsuitgangspunten zijn. Er vindt afstemming plaats met cao-partijen over de missie, visie en strategie van het fonds. In het risicobeleid van SPW is beschreven wat de risicohouding is (voor de domeinen “financieel”, “uitvoering” en “reputatie”). Iedere drie jaar evalueert SPW de missie, visie en strategie en legt dat vast in de nieuwe strategienota. Het bestuur rapporteert hierover in het bestuursverslag.

Aandacht hebben voor duurzaamheid

2

Het pensioenfonds heeft, rekening houdend met de voorkeuren en belangen van belanghebbenden, een beleggingsbeleid waarvan milieu- en klimaat- en sociale en governance factoren een uitdrukkelijk en kenbaar onderdeel zijn. Het pensioenfonds houdt op een proportionele wijze rekening met mogelijke langetermijneffecten van het beleggingsbeleid op mens, milieu en maatschappij en de effecten van duurzaamheidsrisico's op beleggingsbeslissingen.

Toelichting

Onderdeel van de strategie van een pensioenfonds is zijn beleggingsbeleid. De code onderstreept de verplichting die uit art. 135 lid 4 Pensioenwet volgt, om daarbij rekening te houden met ESG-factoren en

duurzaamheidsrisico's. Hierbij kunnen de OESO-richtlijnen als leidraad dienen. Het woord proportioneel betekent dat de wijze waarop rekening wordt gehouden met langetermijneffecten kan variëren naar gelang de aard, omvang en complexiteit van de activiteiten van het pensioenfonds. Bij het bepalen van de keuzes ten aanzien van duurzaamheid in het beleggingsbeleid betreft het pensioenfonds ook de voorkeuren van belanghebbenden. De wijze waarop dit plaatsvindt is aan elk pensioenfonds vrij te bepalen.

Beoordeling

SPW voldoet aan norm 2.

SPW heeft een beleid verantwoord beleggen. In dit beleid is vastgelegd dat systematisch ESG-aspecten worden betrokken in onze beleggingsprocessen. Daarom let onze vermogensbeheerder in het beleggingsproces niet alleen op de financiële prestaties en het beloningsbeleid van bedrijven, maar ook op de manier waarop bedrijven omgaan met het thema duurzaamheid en hoe zij omgaan met hun aandeelhouders. Ook kijkt de vermogensbeheerder naar ecologische uitdagingen als klimaatverandering en aantasting van de biodiversiteit. Daarnaast wordt nagegaan hoe gedrag van bedrijven maatschappelijke kwesties als mensenrechten en kinderarbeid beïnvloedt. Ook worden bedrijven bewust gemaakt over hoe hun handelen plaatselijke gemeenschappen raakt.

In 2023 heeft SPW een deelnemersonderzoek uitgevoerd, gericht op het verantwoord beleggen.

Belangen evenwichtig afwegen

3

Het pensioenfonds voert de pensioenregeling naar beste vermogen uit op basis van een evenwichtige afweging van belangen en is transparant in hoe deze afweging plaatsvindt.

Toelichting

Het pensioenfonds legt in zijn besluitvorming vast op basis van welke overwegingen besluiten zijn genomen en laat zien hoe de belangenafweging zorgvuldig en evenwichtig is gemaakt, gelet op de betrokken belangen.

Beoordeling

SPW voldoet aan norm 3.

Bij besluiten die verschillend van invloed zijn op verschillende belanghebbenden (wat betreft leeftijd of relatie tot het fonds), maakt het bestuur gebruik van een generationele balans. Met deze balans verkrijgt het bestuur inzicht in de gevolgen van de eventuele besluiten.

Kennen van de voorkeuren van de belanghebbenden

4

Het pensioenfonds verdiept zich in de voorkeuren van de bij het pensioenfonds betrokken belanghebbenden en betreft deze voorkeuren bij het bepalen van zijn strategische doelstellingen en beleidsuitgangspunten en gaat daarover met de belanghebbenden in gesprek. Het pensioenfonds rapporteert hierover jaarlijks in het bestuursverslag.

Toelichting

Deze norm verplicht het bestuur zich te verdiepen in de voorkeuren van zijn belanghebbenden en laat open hoe het zich verdiept in de voorkeuren van belanghebbenden. In het bestuursverslag geeft het bestuur jaarlijks aan hoe het is omgegaan met het belang om de voorkeuren van zijn belanghebbenden te kennen.

Beoordeling

SPW voldoet aan norm 4.

In het kader van de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel heeft SPW een risicobereidheidsonderzoek onder deelnemers uitgevoerd en een onderzoek naar schommelingen onder pensioengerechtigden. De voorkeuren zijn betrokken in het vormgeven van de financiële opzet van het fonds in het nieuwe pensioenstelsel.

Keuzebegeleidingsbeleid vaststellen

5

Het pensioenfonds heeft een beleid over de wijze waarop het deelnemers keuzebegeleiding biedt bij keuzes binnen de pensioenregeling. Het pensioenfonds evalueert periodiek de uitvoering en de effectiviteit van dit beleid en stuurt waar nodig bij.

Toelichting

Het pensioenfonds vult op basis van een onderbouwd keuzebegeleidingsbeleid de open norm keuzebegeleiding voor zijn eigen deelnemerspopulatie in.

Beoordeling

SPW voldoet (nog) niet aan norm 5.

SPW heeft nog geen “beleid over de wijze waarop het deelnemers keuzebegeleiding biedt bij keuzes binnen de pensioenregeling”. Het is mij niet bekend of gepland is of een dergelijk beleid opgesteld gaat worden.

Visie hebben op kwaliteit, kosten en uitbesteding

6

Het pensioenfonds heeft een visie op de kwaliteit van de uitvoering van de pensioenregeling en het daarbij behorende kostenniveau. Het pensioenfonds monitort de kwaliteit en kosten van uitvoering en evalueert deze jaarlijks.

Beoordeling

SPW voldoet aan norm 6.

Het bestuur heeft de missie, visie en strategie vastgelegd. De visie is onder andere opgenomen in de strategienota (2022-2024). In het uitbestedingsbeleid is vastgelegd waaraan de uitbesteding moet voldoen. Er is weliswaar geen expliciet kostenniveau bepaald dat voor het fonds aanvaardbaar is, maar SPW toetst wel of het kostenniveau aanvaardbaar is, gelet op de kwaliteit van de dienstverlening. In het uitbestedingsbeleid is onder andere vastgelegd dat de contractafspraken marktconform zijn. Daarover zijn met de uitvoeringsorganisatie ook afspraken gemaakt.

In het meerjarenplan, als concretisering van de strategienota, zijn activiteiten opgenomen om het huidige kostenniveau te beoordelen en te benchmarken. Het kostenniveau is niet eendimensionaal. Zo zijn de kosten voor vermogensbeheer afhankelijk van de beleggingscategorieën waarin SPW belegt en zijn de kosten voor de pensioenuitvoering afhankelijk van de kwaliteit van de dienstverlening.

7

Het pensioenfonds legt in zijn uitbestedingsbeleid vast wanneer en onder welke voorwaarden het pensioenfonds besluit tot uitbesteding van taken of werkzaamheden. Bij uitbesteding van taken of werkzaamheden neemt het pensioenfonds adequate maatregelen in de overeenkomst op voor als de dienstverlener of een door hem ingeschakelde derde onvoldoende presteert, de overeenkomst niet naleeft en/of schade veroorzaakt door handelen of nalaten.

Beoordeling

SPW voldoet aan norm 7.

SPW heeft criteria vastgelegd in het uitbestedingsbeleid waaraan partijen waaraan wordt uitbesteed moeten voldoen ("selectiecriteria uitbestedingspartij"). In de overeenkomst met uitbestedingspartijen zijn bepalingen opgenomen voor als de dienstverlener of een door hem ingeschakelde derde onvoldoende presteert, de overeenkomst niet naleeft en/of schade veroorzaakt door handelen of nalaten.

2 Goed besturen

Onder dit thema vallen de normen die betrekking hebben op de organisatie van de bestuurlijke processen en die beschrijven hoe het bestuur waarde toevoegt aan de doelstellingen en het functioneren van het pensioenfonds.

Besluiten motiveren en onderbouwen

8

Het bestuur legt duidelijk vast op grond van welke overwegingen een besluit is genomen, wat de relatie is met de strategische doelstellingen en beleidsuitgangspunten en op welke wijze het bestuur de overige organen van het pensioenfonds betreft of heeft betrokken.

Toelichting

De norm beschrijft de noodzaak om bij relevante besluiten helder en transparant te zijn over de overwegingen en de relatie met de strategische doelstellingen en beleidsuitgangspunten. De invulling van deze norm dient pragmatisch en proportioneel aan het belang en de impact van het besluit te worden vormgegeven.

Beoordeling

SPW voldoet aan norm 8.

Bij alle besluiten die door het bestuur genomen worden wordt vastgelegd:

- Wat de overwegingen voor het besluit zijn;
- Of het voorstel voor besluitvorming is getoetst aan de relevante kaders en
- In hoeverre de overige organen van het fonds zijn of moeten worden betrokken.

9

Het bestuur weegt de aanbevelingen van het intern toezicht en de adviezen van overige organen zorgvuldig en motiveert afwijkingen.

Beoordeling

SPW voldoet aan norm 9.

Alle aanbevelingen van het intern toezicht en de adviezen van het verantwoordingsorgaan worden gewogen en hierover wordt periodiek gemotiveerd terugkoppeling gegeven aan de betreffende organen.

10

Het bestuur legt vast wanneer het bestuur het oordeel van de sleutelfunctiehouders in zijn besluiten betreft. Wanneer het bestuur het oordeel van de sleutelfunctiehouders in zijn besluiten betreft, legt het bestuur vast hoe het bestuur dit oordeel heeft gewogen en betrokken in zijn besluiten.

Toelichting

De norm schrijft voor dat het bestuur expliciet bepaalt in welke gevallen het een oordeel van zijn sleutelfunctiehouders wenst te betrekken in zijn besluiten. Wanneer het een oordeel heeft ontvangen legt het bestuur vast hoe het met oordelen van de sleutelfunctiehouder omgaat. In combinatie met norm 12 waarin gesproken wordt over de bestuurlijke taak- en rolverdeling betekent deze norm dat het bestuur zich duidelijk dient uit te spreken over de organisatie van de sleutelfunctie en de inbedding in de bestuurlijke processen.

Beoordeling

SPW voldoet aan norm 10.

Voordat het bestuur een besluit neemt wordt vastgelegd of een opinie/oordeel van de sleutelfunctiehouders gewenst is. Als een opinie/oordeel door de sleutelfunctiehouder(s) wordt gegeven, wordt ook de reactie door het bestuur op de opinie/het oordeel gegeven en vastgelegd.

Beleidscyclus vastleggen

11

Het bestuur legt zijn beleid op strategische aandachtsgebieden schriftelijk vast en zorgt voor een gedocumenteerde beleids- en verantwoordingscyclus. Daarnaast toetst het bestuur periodiek de effectiviteit van zijn beleid en stuurt waar nodig bij.

Beoordeling

SPW voldoet aan norm 11

De volgende onderdelen van beleid worden iedere drie jaar opnieuw opgesteld:

- Strategisch beleggingsbeleid;
- Marketingcommunicatiebeleid;
- Strategienota;
- Risicobeleid.

Daarnaast evalueert het bestuur het beleid jaarlijks. Zo vindt ieder jaar een evaluatie van het beleggingsplan en communicatieplan plaats. Ook wordt jaarlijks vastgesteld wat het volwassenheidsniveau van het risicobeleid is en wordt periodiek door het dagelijks bestuur geëvalueerd of de strategie aanpassing behoeft.

Bestuurlijke taken verdelen en stemrecht bepalen

12

Het bestuur zorgt voor een heldere en expliciete taak- en rolverdeling tussen bestuur en uitvoering. Daarbij betreft het bestuur de taak- en rolverdeling van bestuur, bestuurlijke commissies en sleutelfunctiehouders.

Beoordeling

SPW voldoet aan norm 12

Het bestuur heeft de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van het bestuur, de bestuurscommissies, de sleutelfunctiehouders en het bestuursbureau vastgelegd.

13

Het bestuur is collectief verantwoordelijk voor zijn functioneren. De voorzitter is het eerste aanspreekpunt en is als eerste verantwoordelijk voor zorgvuldige besluitvorming en procedures waarin ruimte en aandacht is voor de inbreng en diverse perspectieven van alle leden van het bestuur.

Beoordeling

SPW voldoet aan norm 13

Het bestuur evalueert het eigen functioneren jaarlijks. Onderdeel van deze jaarlijkse evaluatie zijn individuele gesprekken die de voorzitters met alle bestuursleden en onderling houden over het functioneren van het bestuur als collectief en van het individu. Naar aanleiding van deze evaluatie organiseren de voorzitters een tweedaagse waarin het functioneren en in het bijzonder de samenwerking binnen het bestuur centraal staan.

14

Elk bestuurslid heeft stemrecht.

Toelichting

Ieder bestuurslid heeft stemrecht ongeacht het bestuursmodel. Dit neemt niet weg dat bepaalde bevoegdheden door middel van verzwaarde stemvereisten aan een deel van het bestuur kunnen worden toebedeeld. Ook is het mogelijk om gewogen stemverhoudingen af te spreken als daaraan behoefte is om aan pariteitseisen te voldoen.

Beoordeling

SPW voldoet aan norm 14

Ieder bestuurslid heeft stemrecht. Om aan pariteitsvereisten te voldoen is er sprake van een gewogen stemverhouding.

Open en transparant zijn

15

Het bestuur vervult zijn taken op een voor belanghebbenden transparante, open en toegankelijke wijze. Het bestuur rapporteert jaarlijks in zijn bestuursverslag in ieder geval over:

- de missie, visie en strategie;
- de naleving van deze code en de interne gedragscode;
- de evaluatie van het functioneren van het bestuur;
- de afhandeling van klachten en geschillen en de wijzigingen in regelingen of processen die daaruit voortvloeien.

Toelichting

Besluiten van het bestuur moeten voor belanghebbenden begrijpelijk en transparant zijn. Begrijpelijk wil zeggen dat het pensioenfonds de besluiten kan uitleggen. Transparantie zorgt ervoor dat het pensioenfonds naar belanghebbenden helder communiceert. Het communicatie- of transparantiebeleid geeft hieraan invulling.

Beoordeling

SPW voldoet aan norm 15

Het bestuur rapporteert jaarlijks in het bestuursverslag over:

- de missie, visie en strategie;
- de naleving van deze code en de interne gedragscode;
- de evaluatie van het functioneren van het bestuur;
- de afhandeling van klachten en geschillen en de wijzigingen in regelingen of processen die daaruit voortvloeien.

Integraal risicomanagement bevorderen

16

Het bestuur bevordert en borgt een cultuur waarin risicobewustzijn vanzelfsprekend is. Het bestuur zorgt ervoor dat het integrale risicomanagement adequaat georganiseerd is en dat er een noodprocedure beschikbaar is om in spoedeisende situaties te kunnen handelen.

Beoordeling

SPW voldoet aan norm 16

Het bestuur heeft een risicobeleid vastgesteld. Alle (materiële) besluiten die het bestuur neemt worden vooraf voorzien van een risicoparagraaf en een risico opinie. Ook heeft het bestuur een crisisplan en een protocol crisisteam en een protocol crisiscommunicatie vastgesteld.

3 Effectief intern toezichhouden en controle uitvoeren

Onder dit thema vallen normen over de wijze waarop het intern toezicht werkt en waarde toevoegt aan de doelstellingen en het functioneren van het pensioenfonds. Ook zijn er normen opgenomen over de controle.

Toezichtvisie ontwikkelen

17

Het intern toezicht legt een toezichtvisie ten grondslag aan zijn toezicht.

Deze visie omvat ten minste de volgende elementen:

- de doelstelling van het intern toezicht;
- de rol, rolinvulling en de werkwijze van het intern toezicht;
- de interactie tussen intern toezicht en bestuur;
- de interactie tussen intern toezicht en de diverse sleutelfunctiehouders;
- de interactie tussen intern toezicht en het verantwoordingsorgaan of belanghebbendenorgaan.

Toelichting

In de toezichtvisie formuleert het intern toezicht een leidraad voor zijn eigen functioneren. De toezichtvisie biedt duidelijkheid voor bestuur en andere organen over wat het intern toezicht van belang vindt. Het intern toezicht zal in zijn toezichtvisie onder meer vastleggen dat het een oordeel vormt over zowel de missie, visie, strategie en beleidskeuzes, als over de besturing en bedrijfsvoering. De toezichtvisie krijgt een operationalisering in onder meer een op te stellen normenkader en andere afspraken die worden geregeld in de normen 18 en 26.

Beoordeling

SPW voldoet aan norm 17

De raad van toezicht telt jaarlijks een toezichtplan op. Dit toezichtplan omvat onder andere de volgende elementen:

- de doelstelling van het intern toezicht;
- de rol, rolinvulling en de werkwijze van het intern toezicht;
- de interactie tussen intern toezicht en bestuur;
- de interactie tussen intern toezicht en de diverse sleutelfunctiehouders;
- de interactie tussen intern toezicht en het verantwoordingsorgaan of belanghebbendenorgaan.

18

Het intern toezicht legt vast hoe het intern toezicht het functioneren van het bestuur toetst, wat daarbij het normenkader is, wat het intern toezicht daarvoor nodig heeft, over welke onderwerpen het intern toezicht zich in een specifieke periode een oordeel wenst te vormen en waarover het in gesprek wil met bestuur en verantwoordingsorgaan of belanghebbendenorgaan.

Beoordeling

SPW voldoet aan norm 18

De raad van toezicht heeft in het toezichtplan vastgelegd hoe de raad het functioneren van het bestuur toetst, wat de raad daarvoor nodig heeft en over welke onderwerpen de raad in het betreffende jaar een oordeel wenst te vormen. In het toezichtplan is opgenomen waarover de raad in gesprek wil met zowel het bestuur als het verantwoordingsorgaan.

Rolbewust zijn

19

Het intern toezicht is zich bewust van zijn verantwoordelijkheid als toezichthouder en gedraagt zich ernaar.

Beoordeling

SPW voldoet aan norm 19

De raad van toezicht is zich bewust van zijn verantwoordelijkheid als toezichthouder en gedraagt zich ernaar.

20

Het intern toezicht stelt zich op als gesprekspartner van het bestuur.

Beoordeling

SPW voldoet aan norm 20

De raad van toezicht overlegt ieder kwartaal met het dagelijks bestuur van het fonds en tenminste tweemaal met het bestuur. Daarnaast overlegt de voorzitter van de raad ieder kwartaal met de voorzitter van het bestuur en het verantwoordingsorgaan.

21

Het intern toezicht stelt zich onafhankelijk op ten opzichte van andere toezichthouders, overige fondsorganen en van welk ander belang dan ook en kan kritisch opereren.

Beoordeling

SPW voldoet aan norm 21

Het intern toezicht stelt zich onafhankelijk op ten opzichte van andere toezichthouders, overige fondsorganen en van welk ander belang dan ook en opereert kritisch.

Werkzaamheden van actuaris en accountant vaststellen

22

Het bestuur draagt de accountant en actuaris die controle uitvoert c.q. certificeert in beginsel geen andere werkzaamheden op dan controle c.q. certificering. Geeft het bestuur wel een andere opdracht, dan vraagt dit een zorgvuldige afweging en een afzonderlijke opdrachtformulering.

Beoordeling

SPW voldoet aan norm 22

Het bestuur draagt de accountant en actuaris die controle uitvoert c.q. certificeert in beginsel geen andere werkzaamheden op dan controle c.q. certificering. Geeft het bestuur wel een andere opdracht, dan weegt het bestuur dit zorgvuldig af.

23

Het bestuur beoordeelt vierjaarlijks het functioneren van de accountant en de actuaris en stelt het intern toezicht en het verantwoordingsorgaan of het belanghebbendenorgaan van de uitkomst op de hoogte.

Beoordeling

SPW voldoet aan norm 23.

Het bestuur evalueert het functioneren van de accountant en actuaris jaarlijks en brengt de raad van toezicht en het verantwoordingsorgaan op de hoogte van de uitkomsten van deze evaluatie.

4 Verantwoording en inspraak organiseren

Onder dit thema vallen normen over de wijze waarop verantwoording, medezeggenschap en inspraak werkt en waarde toevoegt aan de doelstellingen en het functioneren van het pensioenfonds.

Verantwoording afleggen door bestuur

24

Het bestuur legt verantwoording af over het beleid dat het voert, de gerealiseerde uitkomsten van dit beleid en de beleidskeuzes die het voor de toekomst maakt. Het bestuur maakt daarbij inzichtelijk hoe het de verschillende belangen heeft afgewogen. Ook geeft het bestuur inzicht in de risico's van de belanghebbenden op korte en lange termijn.

Beoordeling

SPW voldoet aan norm 24

Het bestuur geeft inzicht in de informatie, overwegingen en argumenten die ten grondslag liggen aan besluiten en handelingen, waaronder beleid dat het voert, de gerealiseerde uitkomsten van dit beleid en de beleidskeuzes die het voor de toekomst maakt richting belanghebbenden. Dit gebeurt onder andere via het bestuursverslag. Het bestuur maakt daarbij inzichtelijk hoe het de verschillende belangen heeft afgewogen. Het bestuur geeft inzicht in de risico's van de belanghebbenden op korte en lange termijn. Ook geeft SPW inzicht in de informatie, overwegingen en argumenten die ten grondslag liggen aan besluiten en handelingen richting de fondsorganen.

25

Het bestuur gaat met het verantwoordingsorgaan of het belanghebbendenorgaan bij het afleggen van verantwoording in gesprek.

Beoordeling

SPW voldoet aan norm 25

Het bestuur gaat jaarlijks in gesprek met het verantwoordingsorgaan. In dit gesprek staat de verantwoording over het handelen van het bestuur in het afgelopen jaar en het oordeel dat het verantwoordingsorgaan daarover heeft centraal.

Verantwoording afleggen door intern toezicht

26

Het intern toezicht legt in het bestuursverslag, op basis van een vooraf door het intern toezicht vastgestelde toezichtvisie en een eerder geformuleerd normenkader, verantwoording af over de verrichte werkzaamheden, rapporteert de bevindingen en doet (zo nodig) aanbevelingen.

Beoordeling

SPW voldoet aan norm 26

De raad van toezicht legt in het bestuursverslag, op basis van een vooraf door de raad vastgestelde toezichtvisie en een eerder geformuleerd normenkader, verantwoording af over de verrichte werkzaamheden, rapporteert de bevindingen en doet (zo nodig) aanbevelingen.

27

Het intern toezicht is aanspreekbaar op de wijze waarop het toezicht houdt en is bereid in gesprek te gaan over de wijze waarop het toezicht is uitgevoerd en hoe daarover is gerapporteerd.

Beoordeling

SPW voldoet aan norm 27

Het bestuur gaat jaarlijks in gesprek met de raad van toezicht. In dit gesprek staat het rapport van bevindingen van de raad over de wijze waarop het toezicht is uitgevoerd en de aanbevelingen die de raad heeft centraal.

Bevoegdheden uitoefenen door een verantwoordingsorgaan

28

Het verantwoordingsorgaan maakt het mogelijk dat het bestuur en het intern toezicht verantwoording kunnen afleggen en geeft een oordeel over het handelen van het bestuur. Daarnaast oefent het verantwoordingsorgaan de aan hem toegekende adviesrechten uit, tenzij het verantwoordingsorgaan daar gemotiveerd niet voor kiest. Het verantwoordingsorgaan houdt bij zijn taken rekening met alle belanghebbenden.

Toelichting

Het verantwoordingsorgaan dat geen gebruik wenst te maken van hem ter beschikking staande adviesrechten dient dit besluit te motiveren.

Beoordeling

SPW voldoet aan norm 28

Het verantwoordingsorgaan stelt het bestuur en de raad van toezicht in de gelegenheid om verantwoording af te leggen en geeft een oordeel over het handelen van het bestuur. Daarnaast oefent het verantwoordingsorgaan de aan hem toegekende adviesrechten uit.

29

Het verantwoordingsorgaan bewaakt of het bestuur de verschillende belangen evenwichtig afweegt.

Beoordeling

SPW voldoet aan norm 29

Het verantwoordingsorgaan bewaakt of het bestuur de verschillende belangen evenwichtig afweegt.

Bevoegdheden uitoefenen door een belanghebbendenorgaan

30

Het belanghebbendenorgaan maakt het mogelijk dat het bestuur en het intern toezicht verantwoording kunnen afleggen en geeft een oordeel over het handelen van het bestuur. Daarnaast oefent het belanghebbendenorgaan de aan hem toegekende adviesrechten uit, tenzij het belanghebbendenorgaan daar gemotiveerd niet voor kiest. Ook oefent het belanghebbendenorgaan de aan hem toegekende goedkeuringsrechten uit. Het belanghebbendenorgaan houdt bij zijn taken rekening met alle belanghebbenden.

Toelichting

Ook hier geldt een plicht om in specifieke gevallen te motiveren waarom het belanghebbendenorgaan geen gebruik maakt van adviesrechten.

Beoordeling

Norm 30 is niet van toepassing

31

Het belanghebbendenorgaan bewaakt of het bestuur de verschillende belangen evenwichtig afweegt.

Beoordeling

Norm 31 is niet van toepassing

Betrekken van belanghebbenden

32

Het bestuur organiseert en stimuleert zijn dialoog met belanghebbenden op een manier die past bij het pensioenfonds en zijn (diverse groepen van) belanghebbenden.

Toelichting

Deze norm bepaalt dat het pensioenfonds in dialoog met belanghebbenden dient te zijn. Het bestuur bepaalt hoe het dit organiseert, bijvoorbeeld via een jongerenraad of klankbordgroep vanuit belanghebbenden. De invulling hiervan kan per pensioenfonds verschillen. Deze dialoog heeft tot doel om deelnemers te kennen en de betrokkenheid te vergroten. Er geldt geen rapportageverplichting.

Beoordeling

SPW voldoet aan norm 32

Het bestuur gaat via allerlei onderzoeken in dialoog met belanghebbenden. Deze dialoog heeft tot doel om belanghebbenden te kennen en de betrokkenheid te vergroten.

5 Effectief functioneren van fondsorganen

Onder dit thema vallen normen over de effectiviteit van het functioneren en deze zijn relevant voor alle organen van het pensioenfonds.

Geschiktheids-, diversiteits- en inclusiebeleid naleven en uitdragen

33

De samenstelling van fondsorganen is wat betreft geschiktheid, complementariteit, diversiteit en inclusie, afspiegeling van belanghebbenden en continuïteit, vastgelegd in beleid.

Toelichting

Continuïteit brengt met zich mee dat het pensioenfonds actief en bewust aandacht heeft voor de opvolgingsplanning van de leden van de organen van het pensioenfonds.

Beoordeling

SPW voldoet niet aan norm 33

Het bestuur zal (net als in het verleden) bij toekomstige vacatures er bij het opstellen van de profielen naar streven om de verhouding zo evenwichtig mogelijk te maken en te houden. Hiervoor is van belang dat SPW ook kandidaten kan aantrekken die voldoende in het profiel passen ter zake van de geschiktheid en dat zij ook als zodanig worden goedgekeurd door de toezichthouder. Een vereiste met betrekking tot diversiteit moet niet leiden tot het blijven bestaan van een vacature in het bestuur.

Er is geen opvolgingsplanning opgesteld. Wel roept het bestuur de voordragende organisaties ruim voor het aflopen van een benoemingsperiode van een zittend bestuurslid op met kandidaten te komen die binnen het diversiteitsbeleid van het fonds passen. Er is evenmin sprake van een inclusiebeleid.

Binnen het VO is er tenminste één vrouw en één man. In het VO zitten zowel mensen boven als onder de 40 jaar. Aangezien de bezetting van het verantwoordingsorgaan bepaald wordt door verkiezingen, zijn het bestuur en het verantwoordingsorgaan van mening dat de representativiteit het best geborgd is als er geen dwingende vereisten zijn aan de kandidaten die uiteindelijk plaatsnemen in het verantwoordingsorgaan, maar als simpelweg de kandidaten die de meeste stemmen hebben verworven, plaats nemen in het verantwoordingsorgaan. Hiermee wordt de vertegenwoordiging van de populatie het best gediend.

In de raad van toezicht zitten geen mensen onder de 40 jaar. Wel zit er in de raad tenminste één vrouw en één man. Bij het opstellen van de profielschets voor de raad van toezicht is rekening gehouden met het diversiteitsbeleid. Een vereiste met betrekking tot diversiteit moet niet leiden tot het blijven bestaan van een vacature in de raad.

34

Het pensioenfonds heeft een schriftelijk beleid vastgesteld om de diversiteit en inclusie in zijn fondsorganen te vergroten of in stand te houden. Dit beleid stelt passende doelen op ten aanzien van de mate van diversiteit op alle voor het pensioenfonds relevante maatschappelijke aspecten, waaronder tenminste geslacht of genderidentiteit, leeftijd en sociaal-culturele achtergrond. Op basis van dit beleid heeft het pensioenfonds een planmatige aanpak gericht op het bereiken van deze doelen. Het bestuur herijkt dit beleid periodiek en rapporteert jaarlijks in het bestuursverslag over de resultaten van dit beleid.

Toelichting

Het pensioenfonds stelt schriftelijk beleid op waarin het voor zichzelf doelen stelt voor diversiteit en inclusie en waarin het ook vastlegt hoe het deze doelen wil bereiken. Inclusie vraagt in de eerste plaats om de aanwezigheid van bestuurders die diversiteit vertegenwoordigen en inbrengen. Daarnaast is een open cultuur waarin ruimte is voor verschillen in identiteit en perspectief van belang. Tenslotte gaat het er om de besluitvorming zo vorm te geven dat daarin actief gebruik gemaakt wordt van de verschillen en verschillende perspectieven. Het diversiteits- en inclusiebeleid geldt voor alle organen en kan verschillend zijn voor de diverse organen.

Beoordeling

SPW voldoet niet aan norm 34

Het bestuur heeft geen schriftelijk beleid opgesteld waarin het voor zichzelf doelen stelt voor diversiteit en inclusie en waarin het ook vastlegt hoe het deze doelen wil bereiken.

35

Ten aanzien van leeftijdsdiversiteit geldt als minimum dat er tenminste één persoon zitting heeft in het bestuur en het verantwoordingsorgaan of het belanghebbendenorgaan die jonger is dan 40 jaar. Ten aanzien van genderdiversiteit geldt als minimum dat er in de genoemde organen variatie is in geslacht of genderidentiteit.

Toelichting

Deze norm stelt twee minimumvereisten: diversiteit in geslacht of genderidentiteit en tenminste één lid van bestuur en het verantwoordingsorgaan of het belanghebbendenorgaan dat jonger is dan 40 jaar.

Beoordeling

SPW voldoet gedeeltelijk aan norm 35

Zowel in het bestuur als in het verantwoordingsorgaan is variatie in geslacht. In het verantwoordingsorgaan heeft tenminste één persoon zitting die jonger is dan 40 jaar. In het bestuur heeft geen persoon zitting die jonger is dan 40 jaar. Hiervoor is van belang dat SPW kandidaten kan aantrekken die voldoende in het profiel passen ter zake van de geschiktheid en dat zij ook als zodanig worden goedgekeurd door de toezichthouder. Een vereiste met betrekking tot leeftijd moet niet leiden tot het blijven bestaan van een vacature in het bestuur.

36

Het bestuur, het intern toezicht, het verantwoordingsorgaan en het belanghebbendenorgaan houden rekening met het diversiteits- en inclusiebeleid bij het opstellen van de eisen waaraan nieuwe leden van het orgaan dienen te voldoen.

Beoordeling

SPW voldoet gedeeltelijk aan norm 36

Bij het opstellen van een functieprofiel voor de raad van toezicht en het bestuur wordt rekening gehouden met diversiteit.

Aangezien de bezetting van het verantwoordingsorgaan bepaald wordt door verkiezingen, zijn het bestuur en het verantwoordingsorgaan van mening dat de representativiteit het best geborgd is als er geen dwingende vereisten zijn aan de kandidaten die uiteindelijk plaatsnemen in het verantwoordingsorgaan, maar als simpelweg de kandidaten die de meeste stemmen hebben verworven, plaats nemen in het verantwoordingsorgaan. Hiermee wordt de vertegenwoordiging van de populatie het best gediend.

Benoeming, zittingstermijn en ontslag van leden van organen vastleggen

37

De eerste zittingstermijn van een lid van het bestuur, de raad van toezicht, het belanghebbendenorgaan of verantwoordingsorgaan is maximaal vier jaar. Deze leden kunnen voor een tweede termijn van maximaal vier jaar worden benoemd. Een bestuurslid en een lid van het belanghebbendenorgaan of verantwoordingsorgaan kunnen als daarvoor aanleiding bestaat voor een derde termijn van maximaal vier jaar worden benoemd. In dat geval onderbouwt het bestuur de aanleiding voor een derde benoeming en deelt het bestuur dit met de overige organen. Leden van een visitatiecommissie zijn maximaal acht jaar betrokken bij hetzelfde pensioenfonds.

Toelichting

De zittingstermijnen voor alle organen van het pensioenfonds zijn in beginsel maximaal vier jaar. Kortere termijnen zijn toegestaan. Voor bestuur, raad van toezicht en belanghebbendenorgaan geldt dat er een beperking is aan het aantal malen dat herbenoeming mogelijk is. Met deze beperking wil de code recht doen aan het belang van korte termijn continuïteit en deskundigheid en het belang van een frisse blik en lange termijn continuïteit. Voor een lid van de raad van toezicht is een derde benoemingstermijn niet toegestaan. Voor een lid van het bestuur, het belanghebbendenorgaan of verantwoordingsorgaan is een derde benoemingstermijn alleen mogelijk, als het bestuur de aanleiding van deze derde termijn kan onderbouwen. Argumenten in de sfeer van continuïteit of benodigde deskundigheid kunnen hierbij een rol spelen.

Beoordeling

SPW voldoet aan norm 37

De zittingstermijn van een lid van het bestuur en van het verantwoordingsorgaan is maximaal vier jaar. Leden van het bestuur en van het verantwoordingsorgaan kunnen maximaal tweemaal worden herbenoemd. Als een lid van het bestuur of van het verantwoordingsorgaan een tweede maal wordt herbenoemd, wordt de aanleiding hiervoor onderbouwd.

De zittingstermijn van een lid van de raad van toezicht is maximaal drie jaar. Een lid van de raad komt maximaal eenmaal voor herbenoeming in aanmerking.

38

Benoeming en ontslag van de leden van de organen van het pensioenfonds zijn geregeld in de statuten van het pensioenfonds waarbij – behoudens in het geval van beroepspensioenfonds – de procedure voor benoeming en ontslag als beschreven in bijlage 2 wordt gevolgd. Schorsing van de leden van het bestuur, het belanghebbendenorgaan, het verantwoordingsorgaan en het intern toezicht wordt geregeld in de statuten of reglementen van het pensioenfonds.

Toelichting

Voor alle organen dient de benoeming en het ontslag te zijn geregeld in statuten van het fonds. In bijlage 2 geeft de code een invulling voor de betrokkenheid van de diverse organen bij benoeming en het ontslag. Alleen bij beroepspensioenfonds geldt bijlage 2 niet omdat de Wet verplichte beroepspensioenregeling eisen stelt die daarmee niet zijn te verenigen. Naast benoeming en ontslag dient ook schorsing voor bestuur, belanghebbendenorgaan en intern toezicht in de statuten of reglementen te worden vastgelegd. De wijze waarop schorsing gebeurt en welke organen daarbij moeten worden betrokken is in de code niet gereguleerd.

Beoordeling

SPW voldoet aan norm 38

Benoeming en ontslag van de leden van de organen van het pensioenfonds zijn geregeld in de statuten.

Beloningsbeleid beheerst en duurzaam houden

39

Het pensioenfonds voert een beheerst en duurzaam beloningsbeleid voor de beloning van de leden van de organen van het pensioenfonds, aan commissies verbonden adviseurs en medebeleidsbepalers. 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 pensioenfonds de pensioenregeling uitvoert.

Beoordeling

SPW voldoet aan norm 39

Het bestuur heeft een beloningsbeleid opgesteld. Het bestuur heeft vastgesteld dat het beloningsbeleid passend is gelet op de sector Woondiensten, waarvoor SPW de pensioenregeling uitvoert. Het beloningsbeleid is van toepassing op leden van het bestuur, de raad van toezicht, het verantwoordingsorgaan en de externe leden van de Bestuurscommissie Balansmanagement.

Voor medewerkers van het bestuursbureau van SPW is een arbeidsvoorwaardenbeleid vastgesteld. Dit arbeidsvoorwaardenbeleid is afgeleid van de cao Woondiensten.

40

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

Beoordeling

SPW voldoet aan norm 40

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

41

Het bestuur is terughoudend als het gaat om prestatie gerelateerde beloningen. Prestatie gerelateerde beloningen zijn niet hoger dan 20 procent van de vaste beloning en zijn niet gerelateerd aan de financiële resultaten van het pensioenfonds.

Toelichting

Het pensioenfonds is voor de (mede) beleidsbepalers terughoudend als het gaat om prestatie-gerelateerde beloningen. Deze norm ziet niet op de beloning van partijen waaraan het pensioenfonds taken uitbesteedt. Voor die partijen hanteert het pensioenfonds een uitbestedingsbeleid dat conform de wettelijke regels (artikel 14 lid 6 Besluit Pensioenwet en artikel 21a Besluit Financieel Toetsingskader) een onderdeel beloningen kent, en dat zodanig is dat het niet mag aanmoedigen tot het nemen van meer risico dan voor het pensioenfonds aanvaardbaar is. Dit is niet in de code gereguleerd omdat de wetgeving daarin al voorziet.

Beoordeling

SPW voldoet aan norm 41

Het bestuur kent geen prestatie gerelateerde beloningen toe.

42

Het bestuur verstrekt bij tussentijds ontslag van een bestuurslid zonder arbeidsovereenkomst of van een lid van het intern toezicht geen transitie- of ontslagvergoeding. Bij ontslag van een andere medebeleidsbepaler moet een eventuele transitie- of ontslagvergoeding passend zijn gelet op de functie en de ontslagredenen.

Beoordeling

SPW voldoet aan norm 42

Bij tussentijds ontslag van een bestuurslid of van een lid van het intern toezicht verstrekt het bestuur geen transitie- of ontslagvergoeding. Bij ontslag van een andere medebeleidsbepaler is een eventuele transitie- of ontslagvergoeding passend gelet op de functie en de ontslagreden.

Gewenste gedrag, cultuur en integriteit naleven en uitdragen

43

Het bestuur spreekt zich uit over de gewenste cultuur en gedraagt zich daarnaar. Aspecten in de cultuur waar het bestuur zich rekenschap van geeft, zijn onder meer het openstaan voor kritiek, het leren van fouten en de mate van inclusie in besluitvorming en functioneren.

Beoordeling

SPW voldoet aan norm 43

Het bestuur heeft de gewenste cultuur vastgelegd in de integriteitscode “zo zijn onze manieren”.

44

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

Beoordeling

SPW voldoet aan norm 44

Tegenstrijdige belangen, reputatierisico's en nevenfuncties worden gemeld. De leden van het bestuur, het verantwoordingsorgaan en belanghebbendenorgaan, het intern toezicht en andere medebeleidsbepalers vermijden elke vorm en elke schijn van persoonlijke bevoordeling of belangenverstremgeling. Hierop wordt jaarlijks getoetst. Ieder kwartaal rapporteert de compliance officer over meldingen die gedaan zijn. Jaarlijks rapporteert de compliance officer over de naleving van de gedragscode.

45

Het bestuur zorgt dat onregelmatigheden kunnen worden gemeld en dat betrokkenen weten hoe en bij wie zij een melding kunnen doen.

Beoordeling

SPW voldoet aan norm 45

Het bestuur heeft een incidentenregeling vastgesteld en vastgelegd hoe en bij woe onregelmatigheden kunnen worden gemeld. Ook zijn er twee vertrouwenspersonen benoemd.

46

De leden van het bestuur, het verantwoordingsorgaan of het belanghebbendenorgaan, het intern toezicht en andere medebeleidsbepalers ondertekenen de interne gedragscode van het pensioenfonds en een jaarlijkse nalevingsverklaring en gedragen zich daarnaar.

Beoordeling

SPW voldoet aan norm 46

De leden van het bestuur, het verantwoordingsorgaan, de raad van toezicht en andere verbonden personen ondertekenen de interne gedragscode van SPW en een jaarlijkse nalevingsverklaring en gedragen zich daarnaar.

47

De voorzitter is samen met het bestuur verantwoordelijk om een open cultuur te bevorderen waarin sprake is van een lerende omgeving waarin ruimte en aandacht is voor de inbreng en diverse perspectieven van alle leden van het bestuur.

Beoordeling

SPW voldoet aan norm 47

Het bestuur evalueert het eigen functioneren jaarlijks. Onderdeel van deze jaarlijkse evaluatie zijn individuele gesprekken die de voorzitters met alle bestuursleden en onderling houden over het functioneren van het bestuur als collectief en van het individu. Naar aanleiding van deze evaluatie organiseren de voorzitters een tweedaagse waarin het functioneren en in het bijzonder de samenwerking binnen het bestuur centraal staan.

48

Het bestuur waarborgt dat de leden van de organen van het pensioenfonds en medebeleidsbepalers onafhankelijk en kritisch kunnen opereren. De organen hebben daarnaast een eigen verantwoordelijkheid om het mogelijk te maken dat hun leden onafhankelijk en kritisch kunnen functioneren.

Beoordeling

SPW voldoet aan norm 48

In de evaluatieprocedure van het fonds is onder andere opgenomen dat en hoe de organen van het fonds hun eigen orgaan evalueren. Alle organen evalueren hun eigen functioneren jaarlijks. In de evaluatie wordt ook ingegaan op het functioneren van het individu.

Jaarlijks zelfevalueren

49

Het eigen functioneren is voor het bestuur, het intern toezicht, het belanghebbendenorgaan en het verantwoordingsorgaan een continu aandachtspunt. Deze organen evalueren in elk geval jaarlijks het eigen functioneren van het orgaan als geheel en van de individuele leden. Hierbij betrekken zij minstens één keer in de drie jaar een onafhankelijke derde partij. De organen besteden daarbij in elk geval periodiek aandacht aan bestuursmodel, integriteit, geschiktheid, continuïteit, diversiteit en inclusie, de wijze van opereren en de mate waarin de individuele leden zich voldoende onafhankelijk en kritisch kunnen opstellen.

Toelichting

De code schrijft voor alle organen voor dat ze jaarlijks de effectiviteit van hun functioneren evalueren en daar tenminste eens in de drie jaar een externe begeleider bij betrekken.

Beoordeling

SPW voldoet niet volledig aan norm 49

Alle organen evalueren jaarlijks hun eigen functioneren. Hierbij betrekken zij minstens één keer in de drie jaar een onafhankelijke derde partij. Bij de evaluatie wordt niet periodiek aandacht besteed aan het bestuursmodel, integriteit en diversiteit en inclusie. Aan de integriteit wordt wel ieder kwartaal en jaarlijks aandacht besteed, bij de bespreking van de rapportage van de compliance officer.