



**Stichting**

**Pensioenfonds voor de Woningcorporaties**

**Statusoverzicht naleving code pensioenfondsen 2020**

## **Inhoudsopgave**

<b>1. Inleiding .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Thema 1: Vertrouwen waarmaken .....</b>	<b>4</b>
<b>3. Thema 2: Verantwoordelijkheid nemen .....</b>	<b>9</b>
<b>4. Thema 3: Integer handelen .....</b>	<b>11</b>
<b>5. Thema 4: Kwaliteit nastreven .....</b>	<b>14</b>
<b>6. Thema 5: Zorgvuldig benoemen .....</b>	<b>18</b>
<b>7. Thema 6: Gepast belonen.....</b>	<b>23</b>
<b>8. Thema 7: Toezicht houden en inspraak waarborgen.....</b>	<b>26</b>
<b>9. Thema 8: Transparantie bevorderen .....</b>	<b>30</b>

## 1. Inleiding

De afgelopen tien jaar zijn pensioenfondsen in het middelpunt van de politieke en maatschappelijke belangstelling beland. Dat pensioenuitkomsten onzeker zijn en de pensioenfondsensector deze boodschap pas laat is gaan uitdragen, heeft gezorgd voor ongerustheid in de samenleving over de betrouwbaarheid van het pensioenstelsel. Ouderen die niet meer beschikken over verdien capaciteit zijn zeer bezorgd over de verdere ontwikkeling van hun pensioen (uitblijven van indexatie), terwijl sommige jongeren denken dat er aan het eind van hun loopbaan helemaal geen pensioen meer voor hen is. Beelden die de solidariteit tussen beide groepen onder druk zetten en daarmee ook het vertrouwen in de pensioenfondsen waarbinnen deze solidariteit wordt georganiseerd. Complicerende factoren daarbij zijn de stijgende levensverwachting en de aanhoudend lage rentestand, die de pensioenfondsen dwingen extra geld in kas te houden. Als het economisch klimaat dan meezit, vergroot dit de verwarring bij politiek en publiek. En de regels zijn ook moeilijk uit te leggen. De pensioenfondsensector staat voor de uitdaging de verschillende generaties ervan te overtuigen dat het uitgangspunt van evenwichtige belangenafweging tussen verschillende generaties, ondanks de onzekerheid van pensioen, nog altijd kern van het pensioenbeleid van elk fonds is. En meer dan ooit zal de sector op alle fronten moeten getuigen van zijn eigen integriteit.

Pensioenfondsen moeten aantonen dat ze de juiste dingen doen om goed te functioneren én inzichtelijk maken wat ze daarvoor doen. Alleen zo kan het vertrouwen van belanghebbenden in pensioenfondsen en in het goede beheer van hun uitgesteld inkomen of pensioen terugkeren. De Pensioenfederatie en de Stichting van de Arbeid hebben in 2013 de Code Pensioenfondsen (hierna: de Code) opgesteld. De Code is een gedragscode voor de sector en bestaat uit normen die de sector zichzelf oplegt.

In oktober 2018 heeft de Pensioenfederatie de nieuwe versie van de Code uitgebracht. De normen zijn nu gegroepeerd aan de hand van acht thema's en het aantal normen is handzamer gemaakt. Deze nieuwe indeling maakt dat bestuur en intern toezicht veel gericht met elkaar in gesprek kunnen gaan over de essentialia van deze Code, de acht thema's waar goed pensioenfondsbestuur om draait:

- Vertrouwen waarmaken;
- Verantwoordelijkheid nemen;
- Integer handelen;
- Kwaliteit nastreven;
- Zorgvuldig benoemen;
- Gepast belonen;
- Toezicht houden en inspraak waarborgen en
- Transparantie bevorderen

In dit document wordt weergegeven in hoeverre SPW de normen van de nieuwe code toepast. Waar de normen niet worden toegepast, wordt uitgelegd waarom dat niet het geval is.

## **2. Thema 1: 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 risico management.

### **2.1 Norm 1**

#### **2.1.1 Beschrijving**

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

#### **2.1.2 Toelichting**

Het bestuur is eindverantwoordelijk voor het beheer. Tegelijkertijd is dit principe ook van toepassing op de toezichthouders en de leden van vertegenwoordigende organen zoals het belanghebbenden- en verantwoordingsorgaan.

Het bestuur voert voor alle belanghebbenden van het pensioenfonds als 'goed huisvader' (m/v) de pensioenregeling uit: de regeling in ontvangst nemen, aanvaarden en beheren, de gelden beleggen, de pensioenen uitkeren en belanghebbenden informeren. Het bestuur heeft altijd de eindverantwoordelijkheid en de regie over alle werkzaamheden van het fonds. 'Goed huisvaderschap' is zowel de collectieve verantwoordelijkheid van het bestuur als geheel, als die van het individuele bestuurslid. Onder belanghebbenden verstaan we de deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden, de pensioengerechtigden en de werkgever, zoals genoemd in artikel 105 van de Pensioenwet en artikel 110b van de Wet verplichte beroepspensioenregeling. Als het bestuur de uitvoering geheel of deels uitbesteedt, zorgt het ervoor dat het de volledige bestuursverantwoordelijkheid voor de uitvoering waar kan maken. Daartoe maakt het bestuur effectieve afspraken over wat bij de uitvoerder plaatsvindt in naam van het pensioenfonds. Het bestuur beoordeelt periodiek of de uitvoerder zodanig functioneert dat het bestuur door wil gaan met de uitbesteding.

#### **2.1.3 Beoordeling**

**SPW voldoet aan norm 1.**

De wijze waarop het bestuur voor alle belanghebbenden van het pensioenfonds als 'goed huisvader' de pensioenregeling uitvoert is beschreven in de statuten, het uitvoeringsreglement en het pensioenreglement. De voorwaarden waaraan de uitbesteding moet voldoen is beschreven in het uitbestedingsbeleid. Het bestuur beoordeelt het functioneren van de uitvoeringsorganisaties op basis van de beschreven evaluatieprocedure. 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.

### **2.2 Norm 2**

#### **2.2.1 Beschrijving**

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.

#### **2.2.2 Toelichting**

-

### **2.2.3 Beoordeling**

**SPW voldoet aan norm 2.**

Het bestuur heeft de missie, visie en strategie vastgelegd. De visie is onder andere opgenomen in de strategienota (2019-2021). 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 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.

## **2.3 Norm 3**

### **2.3.1 Beschrijving**

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

### **2.3.2 Toelichting**

-

### **2.3.3 Beoordeling**

**SPW voldoet aan norm 3.**

Het bestuur heeft de missie, visie en strategie vastgelegd. Deze zijn opgenomen in de strategienota (2019-2021). De volgende onderdelen van beleid worden iedere drie jaar opnieuw opgesteld:

- Strategisch beleggingsbeleid;
- Communicatiebeleid;
- Strategienota;
- Risicobeleid.

Daarnaast evalueert het bestuur het beleid jaarlijks. Zo vindt ieder jaar een evaluatie van het beleggingsplan en communicatieplan plaats. Wordt jaarlijks vastgesteld wat het volwassenheidsniveau van het IRM-beleid is en wordt iedere DB-vergadering geëvalueerd of de strategie aanpassing behoeft.

## **2.4 Norm 4**

### **2.4.1 Beschrijving**

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

### **2.4.2 Toelichting**

Transparantie over de besluitvorming doet niets af aan het feit dat het overleg voor de besluitvorming (de fase van beeld- en oordeelsvorming) in het bestuur van vertrouwelijke aard is. Dit bevordert de openheid van de discussie in het bestuur. Het bestuur zorgt ervoor dat het, voordat het besluiten neemt, alle relevante aspecten in ogenschouw heeft genomen. Ook zorgt het bestuur

ervoor dat het op de hoogte is van de gevolgen die een besluit kan hebben voor de diverse belanghebbenden, mede gezien de risico's die hierbij een rol spelen.

#### **2.4.3 Beoordeling**

**SPW voldoet aan norm 4.**

Ten behoeve van de besluitvorming door het bestuur worden alle relevante aspecten in beeld gebracht door de uitvoeringsorganisatie en/of het bestuursbureau. Daarbij wordt ook expliciet aandacht besteed aan de gevolgen die een eventueel besluit kan hebben op de verschillende belanghebbenden en op de risico's die bij het betreffende besluit een rol spelen.

De overwegingen op basis waarvan het bestuur een besluit neemt, worden expliciet vastgelegd in de notulen van de bestuursvergaderingen.

### 2.5 Norm 5

#### **2.5.1 Beschrijving**

Het bestuur legt verantwoording af over het beleid dat het voert, de gerealiseerde uitkomsten van dit beleid en de beleidskeuzes die het eventueel voor de toekomst maakt. Het bestuur weegt daarbij de verschillende belangen af van de groepen die bij het pensioenfonds betrokken zijn. Ook geeft het bestuur inzicht in de risico's van de belanghebbenden op korte en lange termijn, gerelateerd aan het overeengekomen ambitieniveau.

#### **2.5.2 Toelichting**

De bedoelde verantwoording en het inzicht in de risico's maken in ieder geval deel uit van het jaarverslag, maar kunnen ook op een andere manier worden gecommuniceerd aan belanghebbenden.

#### **2.5.3 Beoordeling**

**SPW voldoet aan norm 5.**

De bedoelde verantwoording en het inzicht in de risico's maken deel uit van het jaarverslag. Daarbij wordt ook expliciet een relatie gelegd met de ambities/doelstellingen van het fonds. Zowel op de korte als op de lange termijn.

### 2.6 Norm 6

#### **2.6.1 Beschrijving**

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

#### **2.6.2 Toelichting**

-

#### **2.6.3 Beoordeling**

**SPW voldoet aan norm 6.**

Het bestuur is in overleg getreden met het Verantwoordingsorgaan over de risicohouding van het fonds. Ook heeft het bestuur duidelijkheid gekregen van sociale partners over de risicohouding. Op basis van die risicohouding wordt tenminste iedere drie jaar een ALM-studie uitgevoerd. In die ALM-studie wordt rekening gehouden met de verplichtingen die SPW is aangegaan. De uitkomsten van ALM-studie zijn input voor het strategisch beleggingsbeleid.

## 2.7 Norm 7

### 2.7.1 Beschrijving

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

### 2.7.2 Toelichting

Voor het beleid over verantwoord beleggen is het van belang om draagvlak te creëren in dialoog met het verantwoordingsorgaan (VO) of het belanghebbendenorgaan (BO).

### 2.7.3 Beoordeling

SPW voldoet aan norm 7.

Het bestuur creëert draagvlak bij belanghebbenden door de dialoog over het beleid verantwoord beleggen aan te gaan met het Verantwoordingsorgaan.

## 2.8 Norm 8

### 2.8.1 Beschrijving

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

### 2.8.2 Toelichting

Het bestuur definieert een passende risicostrategie en een passend risicobeleid, inclusief de risicobereidheid. Het bestuur actualiseert deze strategie en dit beleid periodiek. Het communiceert hierover met alle belanghebbenden.

### 2.8.3 Beoordeling

SPW voldoet aan norm 8.

Het bestuur heeft een risicobeleid opgesteld. Voor de verschillende ambities/doelstellingen heeft het bestuur de risicobereidheid en risicotolerantie vastgesteld. Per risico is de risicostrategie bepaald. Het bestuur evalueert het risicobeleid jaarlijks en communiceert hierover middels het jaarverslag. In 2020 is gestart met een herijking van (de inrichting van) het risicomanagement. Dit is begin 2021 afgerond.

## 2.9 Norm 9

### 2.9.1 Beschrijving

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

### 2.9.2 Toelichting

De noodprocedure gaat over de besluitvorming, zowel wat betreft organisatie als bevoegdheden. Denk aan procedures, eventuele mandaten, taakverdeling, communicatie en praktische zaken zoals bereikbaarheid (telefoonlijsten), vervanging, et cetera.

### 2.9.3 Beoordeling

SPW voldoet aan norm 9.

Het bestuur kent een financieel crisisplan en heeft een noodprocedure opgesteld. Deze noodprocedure is onderdeel van de abtn. Hierin is de procedure ingeval van een crisissituatie beschreven en zijn ook praktische zaken als bereikbaarheid opgenomen.



### 3. Thema 2: Verantwoordelijkheid nemen

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

#### 3.1 Norm 10

##### 3.1.1 Beschrijving

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

##### 3.1.2 Toelichting

De eindverantwoordelijkheid van het bestuur, zoals genoemd in norm 1, geldt ook bij uitbesteding van de uitvoering en ongeacht of de uitbesteding is geregeld via dienstverlening door derden, via uitbesteding aan derden of via uitbesteding van derden aan weer andere partijen. Ook de besteding van de gelden valt in alle gevallen onder eindverantwoordelijkheid van het bestuur.

##### 3.1.3 Beoordeling

SPW voldoet aan norm 10.

Het bestuur heeft de taken van het bestuur beschreven in het governancedocument<sup>1</sup>. Het mandaat van de uitvoeringsorganisaties is beschreven in de overeenkomsten en in de SLO's. De uitvoeringsorganisaties rapporteren over de aan hen gemandateerde taken. Deze rapportages worden ieder kwartaal in de vergaderingen van de betreffende bestuurscommissies gemonitord.

#### 3.2 Norm 11

##### 3.2.1 Beschrijving

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.

##### 3.2.2 Toelichting

Zie toelichting bij norm 10.

##### 3.2.3 Beoordeling

SPW voldoet aan norm 11

Het bestuur heeft overeenkomsten gesloten met de uitvoeringsorganisaties, waarin maatregelen zijn beschreven als de uitvoeringsorganisatie onvoldoende presteert, de overeenkomst niet naleeft, of schade veroorzaakt door handelen of nalaten.

#### 3.3 Norm 12

##### 3.3.1 Beschrijving

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

##### 3.3.2 Toelichting

Zie toelichting bij norm 10.

---

<sup>1</sup> Beschrijving Governance SPW

### **3.3.3 Beoordeling**

SPW voldoet gedeeltelijk aan norm 12

Voor zover er sprake is van onderuitbesteding door de uitvoeringsorganisatie, steunt de uitvoeringsorganisatie op ISAE 3402 – of accountantsverklaringen van de partijen waaraan is uitbesteed. Er is nog onvoldoende helderheid over de onderuitbesteding.

## **3.4 Norm 13**

### **3.4.1 Beschrijving**

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.

### **3.4.2 Toelichting**

Onder 'zorgen voor' verstaan wij bijvoorbeeld dat het gehanteerde beloningsbeleid ook al in het selectieproces wordt betrokken. Beheerst beloningsbeleid betekent rekening houden met evenwichtige verhoudingen als het gaat om de hoogte van de beloning of prestatiebeloning. Het waarborgt dat het bestuur dit heeft meegewogen en verantwoord acht gezien de verwachte rendementen of andere prestaties.

### **3.4.3 Beoordeling**

SPW voldoet aan norm 13

Het beloningsbeleid is gewogen bij de contractonderhandelingen met de uitvoeringsorganisaties. In dit verband is in artikel 3.5 van de raamovereenkomst tussen SPW en APG Groep NV en APG Rechtenbeheer NV en APG AM NV van 22 december 2015 de volgende tekst opgenomen: "Pensioenbeheerder resp. Vermogensbeheerder hebben een beloningsbeleid dat in overeenstemming is met wet- en regelgeving. Pensioenbeheerder resp. Vermogensbeheerder zullen ervoor zorgdragen dat hun beloningsbeleid niet aanmoedigt om meer risico's te nemen dan redelijkerwijze aanvaardbaar is."

## **3.5 Norm 14**

### **3.5.1 Beschrijving**

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.

### **3.5.2 Toelichting**

Zie toelichting bij norm 10.

### **3.5.3 Beoordeling**

SPW voldoet aan norm 14

De wijze waarop de evaluatie plaatsvindt is beschreven in de Evaluatieprocedure- en criteria uitvoeringsorganisatie van het fonds.

## 4. Thema 3: Integer handelen

Het bestuur bevordert een cultuur van integriteit en compliance.

### 4.1 Norm 15

#### 4.1.1 Beschrijving

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

#### 4.1.2 Toelichting

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

#### 4.1.3 Beoordeling

SPW voldoet aan norm 15

Het bestuur heeft een gedragscode opgesteld. Daarnaast heeft het bestuur een integriteitscode (zo zijn onze manieren). Jaarlijks wordt er een bewustwordingssessie gehouden door het bestuur.

### 4.2 Norm 16

#### 4.2.1 Beschrijving

De leden van het bestuur, het VO of het BO, het intern toezicht en andere medebeleidsbepalers ondertekenen de interne gedragscode van het fonds en een jaarlijkse nalevingsverklaring, en zij gedragen zich daarnaar.

#### 4.2.2 Toelichting

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

#### 4.2.3 Beoordeling

SPW voldoet aan norm 16

Alle verbonden personen ondertekenen de nalevingsverklaring gedragscode. Jaarlijks wordt een vragenlijst naleving gedragscode door iedere verbonden persoon ingevuld. De compliance officer toets of alle verbonden personen de gedragscode naleven aan de hand van de ingevulde vragenlijsten.

### 4.3 Norm 17

#### 4.3.1 Beschrijving

Alle nevenfuncties worden gemeld aan de compliance officer.

#### 4.3.2 Toelichting

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

### **4.3.3 Beoordeling**

SPW voldoet aan norm 17

Alle verbonden personen moeten voorafgaand aan de aanvaarding van een (her)benoeming toestemming vragen en krijgen. Daarnaast wordt bij de jaarlijkse uitvraag in het kader van de naleving van de gedragscode gevraagd naar de nevenfuncties van de verbonden personen. De relevante nevenfuncties van het bestuur en de RvT worden gepubliceerd op de website van SPW.

## 4.4 Norm 18

### **4.4.1 Beschrijving**

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.

### **4.4.2 Toelichting**

-

### **4.4.3 Beoordeling**

SPW voldoet aan norm 18

Verbonden personen moeten melding maken van dan wel goedkeuring voor uitnodigingen of het aanvaarden van nevenfuncties. Het dagelijks bestuur beoordeelt die meldingen, dan wel de gevraagde goedkeuring op belangenverstrengeling en/of reputatierisico's.

## 4.5 Norm 19

### **4.5.1 Beschrijving**

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

### **4.5.2 Toelichting**

-

### **4.5.3 Beoordeling**

SPW voldoet aan norm 19

Dit is in de statuten van het fonds vastgelegd.

## 4.6 Norm 20

### **4.6.1 Beschrijving**

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

### **4.6.2 Toelichting**

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

#### **4.6.3 Beoordeling**

**SPW voldoet aan norm 20**

Het bestuur heeft een klokkenluidersregeling opgesteld. Daarnaast is als voorwaarde in het aanbestedingsbeleid opgenomen dat de organisatie waaraan aanbesteding plaatsvindt, over een klokkenluidersregeling beschikt.

### 4.7 Norm 21

#### **4.7.1 Beschrijving**

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.

#### **4.7.2 Toelichting**

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

#### **4.7.3 Beoordeling**

**SPW voldoet aan norm 21.**

SPW heeft een klokkenluidersregeling. Ook externe dienstverleners hebben een klokkenluidersregeling. Dat is voorwaarde voor aanbesteding door SPW. Betrokkenen kunnen ervan op de hoogte zijn bij wie misstanden moeten worden gemeld (bij de voorzitter van het bestuur).

### 4.8 Norm 22

#### **4.8.1 Beschrijving**

Het bestuur kent de relevante wet- en regelgeving en interne regels, weet hoe het fonds daar invulling aan geeft en bewaakt de naleving (compliance).

#### **4.8.2 Toelichting**

-

#### **4.8.3 Beoordeling**

**SPW voldoet aan norm 22**

In de verschillende bestuurscommissies wordt continu aandacht besteed aan relevante wet- en regelgeving en mogelijke wijzigingen daarin. Het bestuur bewaakt de naleving van wet- en regelgeving.

## 5. Thema 4: Kwaliteit nastreven

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

### 5.1 Norm 23

#### 5.1.1 Beschrijving

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

#### 5.1.2 Toelichting

Naast de algemene verantwoordelijkheid die elk lid van het bestuur heeft voor het goed functioneren, heeft de voorzitter hierbij een specifieke rol. Als de voorzitter lid is van het niet-uitvoerende deel van het bestuur, dan heeft de voorzitter niet te maken met een apart intern toezicht.

#### 5.1.3 Beoordeling

SPW voldoet aan norm 23.

SPW heeft de evaluatieprocedure- en criteria. Elk jaar houdt het bestuur een zelfevaluatie. Als onderdeel van de zelfevaluatie houden de voorzitters van het bestuur ook gesprekken met de individuele bestuursleden. De feedback uit deze gesprekken is mede input voor de zelfevaluatie. Eenmaal in de twee jaar betreft SPW een derde partij bij de zelfevaluatie.

### 5.2 Norm 24

#### 5.2.1 Beschrijving

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

#### 5.2.2 Toelichting

Elk bestuurslid stelt zich bij de besluitvorming onafhankelijk op ten opzichte van zijn eventuele achterban. Hij of zij handelt in het belang van alle belanghebbenden van het fonds. Een evenwichtig besluitvormingsproces houdt ook rekening met de korte- en langetermijneffecten van maatregelen op deelnemers, pensioengerechtigden, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden en de werkgever(s). Om een evenwichtig besluitvormingsproces te kunnen waarmaken, waarborgt het bestuur dat de leden onafhankelijk zijn ten opzichte van elkaar en kritisch kunnen opereren. Dit doet niets af aan het feit dat een bestuurslid oog heeft voor de verschillende deelbelangen en deze transparant aan de orde stelt.

#### 5.2.3 Beoordeling

SPW voldoet aan norm 24.

In de besluitvorming speelt de achterban van de individuele bestuursleden geen rol. Bij elk besluit van het bestuur wordt expliciet rekening gehouden met de gevolgen van het besluit voor de verschillende belanghebbenden van het fonds. Daarbij wordt gekeken naar de gevolgen voor deelnemers, slapers, pensioengerechtigden en werkgevers en naar de gevolgen voor de verschillende generaties van belanghebbenden. Evaluatie van de bestuursvergadering maakt standaard deel uit van iedere bestuursvergadering.

## 5.3 Norm 25

### 5.3.1 Beschrijving

Ieder bestuurslid heeft stemrecht.

### 5.3.2 Toelichting

Ieder bestuurslid heeft stemrecht, ongeacht het bestuursmodel. Dat geldt dus ook voor onafhankelijke bestuursleden die aan een paritair bestuur worden toegevoegd. Dit neemt niet weg dat bepaalde bevoegdheden aan een deel van het bestuur gegeven kunnen zijn. In een gemengd model bijvoorbeeld kunnen de niet-uitvoerende bestuursleden de bevoegdheid hebben om te beslissen over de verdelingsvraagstukken. Bovendien sluit de Code niet uit dat een gewogen stemverhouding wordt afgesproken, bijvoorbeeld als de feitelijke personele samenstelling niet paritair is (bijvoorbeeld tijdelijk, vanwege een vacature).

### 5.3.3 Beoordeling

SPW voldoet aan norm 25

In de statuten is geregeld dat ieder bestuurslid stemrecht heeft.

## 5.4 Norm 26

### 5.4.1 Beschrijving

Het bestuur zorgt voor permanente educatie van zijn leden.

### 5.4.2 Toelichting

Het bestuur zorgt voor een programma van permanente educatie voor de leden van het bestuur. Dit programma heeft tot doel de geschiktheid van de leden van het bestuur op peil te houden en waar nodig te verbreden of te ontwikkelen.

### 5.4.3 Beoordeling

SPW voldoet aan norm 26

Het bestuur heeft een geschiktheidsplan. Voor de individuele ontwikkeling van bestuursleden wordt een opleidingsbudget beschikbaar gesteld. Ieder bestuurslid kan desgewenst jaarlijks een Persoonlijk Ontwikkelplan opstellen, waarin de gewenste ontwikkeling van deskundigheid en competenties is opgenomen en de daarvoor benodigde acties.

## 5.5 Norm 27

### 5.5.1 Beschrijving

Het bestuur staat open voor kritiek en leert van fouten.

### 5.5.2 Toelichting

Het bestuur is bereid om te luisteren naar belanghebbenden en derden. Het maakt periodiek een analyse van fouten, evalueert besluiten en beleid en heeft een goede klachtenregeling (zie ook de aanbeveling hierna).

### 5.5.3 Beoordeling

SPW voldoet aan norm 27

In gesprek met fondsorganen staat het bestuur open voor kritiek. Aan de hand van aanbevelingen en bevindingen van de fondsorganen en externe accountant en actuaris, stelt het bestuur een actieplan

op om, daar waar het bestuur het eens is, de aanbevelingen en bevindingen op te volgen. Voor belanghebbenden kent het bestuur een klachten- en geschillenregeling<sup>2</sup>.

## 5.6 Norm 28

### 5.6.1 Beschrijving

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.

### 5.6.2 Toelichting

Bij de evaluatie komt aan de orde of het bestuur en het intern toezicht voldoende geschikt en divers zijn en wordt bovendien gekeken naar gedrag en cultuur. In een gemengd bestuursmodel wordt ook de toezichttaak van de niet-uitvoerende bestuursleden geëvalueerd. Een evaluatie wordt effectiever als er ook personen van buiten de eigen kring bij worden betrokken, om het proces te begeleiden of het functioneren te observeren.

### 5.6.3 Beoordeling

**SPW voldoet aan norm 28**

SPW heeft een evaluatieprocedure. Ieder jaar houden het bestuur en de raad van toezicht een zelfevaluatie. Als onderdeel van de zelfevaluatie van het bestuur houden de voorzitters van het bestuur gesprekken met de individuele bestuursleden. De feedback uit deze gesprekken is mede input voor de zelfevaluatie. Eenmaal in de twee jaar betreft SPW een derde partij bij de zelfevaluatie.

## 5.7 Norm 29

### 5.7.1 Beschrijving

Het eigen functioneren is voor het BO een continu aandachtspunt. Het BO evalueert in elk geval jaarlijks het functioneren van het eigen orgaan als geheel en van de individuele leden. Hierbij betreft het BO één keer in de drie jaar een onafhankelijke derde partij.

### 5.7.2 Toelichting

Bij de evaluatie komt aan de orde of het BO voldoende deskundig en divers is en of er voldoende competenties aanwezig zijn. Ook de betrokkenheid van ieder lid van het BO, het gedrag en de cultuur binnen het BO en de relatie tussen het BO en het bestuur maken deel uit van de evaluatie. Een evaluatie wordt effectiever als er ook personen van buiten de eigen kring bij worden betrokken, om het proces te begeleiden of het functioneren te observeren.

### 5.7.3 Beoordeling

**Norm 29 is niet van toepassing**

## 5.8 Norm 30

### 5.8.1 Beschrijving

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

---

<sup>2</sup> Het reglement geschillenprocedure



### **5.8.2 Toelichting**

Bij de evaluatie komt aan de orde of het VO voldoende deskundig en divers is en of voldaan wordt aan het competentieprofiel. Ook de betrokkenheid van de leden van het VO, het gedrag en de cultuur binnen het VO en de relatie tussen het VO en het bestuur maken deel uit van de evaluatie.

### **5.8.3 Beoordeling**

**SPW voldoet aan norm 30**

Het VO evalueert het eigen functioneren jaarlijks. Daarbij wordt beoordeeld of het VO deskundig en divers is. Ook de betrokkenheid van de leden van het VO, het gedrag en de cultuur en de relatie met het bestuur maakt onderdeel uit van de zelfevaluatie.

## 6. Thema 5: 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.

### 6.1 Norm 31

#### 6.1.1 Beschrijving

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.

#### 6.1.2 Toelichting

Fondsorganen houden bij dit beleid rekening met opleiding, achtergrond, persoonlijkheid, geslacht en leeftijd. Het bestuur toetst de geschiktheid van bestuursleden bij het aantreden en gedurende het bestuurslidmaatschap. Ten minste eens in de drie jaar evalueert het bestuur dit beleid. Het VO en BO kunnen hierop sturen door een competentievisie te formuleren en via de (opleidings)faciliteiten die het pensioenfonds biedt. De organen en voordragende en benoemende organisaties streven de doelstellingen van deze norm krachtig na.

#### 6.1.3 Beoordeling

**SPW voldoet aan norm 31**

Het bestuur heeft een diversiteitsbeleid opgesteld. Dit is een bijlage bij het geschiktheidsplan. In dit diversiteitsbeleid is onder andere het volgende opgenomen wat betreft de diversiteit in het bestuur: *Bij verdere toekomstige vacatures zal het bestuur 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.*

Wat betreft de diversiteit van de Raad van Toezicht is het volgende opgenomen:

*Het bestuur en het verantwoordingsorgaan streven naar een diverse samenstelling van de raad van toezicht. Bij de search naar nieuwe leden wordt dit benadrukt. Het bestuur verwacht van het verantwoordingsorgaan dat het bij toekomstige voordrachten zoveel mogelijk streeft naar diversiteit tussen de beide leden, gelet op leeftijd en geslacht.*

Wat betreft de diversiteit in het Verantwoordingsorgaan is het volgende opgenomen:

*Aangezien de uiteindelijke bezetting van deze 10 zetels in 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.*

### 6.2 Norm 32

#### 6.2.1 Beschrijving

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.

## **6.2.2 Toelichting**

-

## **6.2.3 Beoordeling**

**SPW voldoet aan norm 32**

Bij het aantreden en gedurende het bestuurslidmaatschap, toetst het bestuur de geschiktheid van bestuursleden.

## **6.3 Norm 33**

### **6.3.1 Beschrijving**

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.

### **6.3.2 Toelichting**

Het diversiteitsbeleid krijgt vorm als een groeimodel, waarin het bestuur concrete doelen stelt die binnen haalbare termijnen bereikt kunnen worden. Er kan bijvoorbeeld rekening gehouden worden met zittingstermijnen. Een jaarlijkse beoordeling is nodig, omdat de Pensioenwet voorschrijft dat het bestuur hierover rapporteert in het jaarverslag. Daarnaast is wenselijk dat het bestuur de doelstellingen en (effectiviteit van) de ingezette middelen ook evalueert over een langere termijn. De organen en voordragende en benoemende organisaties streven de doelstellingen van deze norm krachtig na.

### **6.3.3 Beoordeling**

**SPW voldoet gedeeltelijk aan norm 33**

Binnen het bestuur en het VO is er tenminste één vrouw en één man. In het VO zitten zowel mensen boven als onder de 40 jaar. In het bestuur zitten geen mensen onder de 40 jaar. Wel is in 2017 een bestuurder van 40 jaar aangetreden. In 2020 is een bestuurder van 41 jaar aangetreden. Bij een vacature wordt ingezet op het voldoen aan diversiteit binnen het bestuur.

## **6.4 Norm 34**

### **6.4.1 Beschrijving**

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.

### **6.4.2 Toelichting**

Herbenoeming van een lid van het VO is een verantwoordelijkheid van de benoemende partijen of vloeit voort uit (her)verkiezing. Een eventueel maximaal aantal herbenoemingen wordt door het VO reglementair vastgelegd.

### **6.4.3 Beoordeling**

**SPW voldoet aan norm 34**

De zittingsperiode van een lid van het bestuur en van het VO is vier jaar. Bestuursleden kunnen maximaal twee keer herbenoemd worden. De zittingsperiode van een lid van de raad van toezicht is

drie jaar. Een lid van de raad van toezicht kan maximaal één keer herbenoemd worden.

## 6.5 Norm 35

### 6.5.1 Beschrijving

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.

### 6.5.2 Toelichting

-

### 6.5.3 Beoordeling

SPW voldoet gedeeltelijk aan norm 35

Bij het opstellen van de profielschets voor het bestuur en de raad van toezicht is rekening gehouden met het diversiteitsbeleid. Aangezien de bezetting van het verantwoordingsorgaan door deelnemers en pensioengerechtigden 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.

## 6.6 Norm 36

### 6.6.1 Beschrijving

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.

### 6.6.2 Toelichting

Voor leden van het bestuur, het BO en de raad van toezicht worden de eisen vastgelegd in een profielschets. Voor leden van het VO worden de eisen vastgelegd in een competentievisie. In de profielschets voor bestuurders houdt het bestuur rekening met de visie van het pensioenfonds op het al dan niet wenselijk zijn van dubbelfuncties.

### 6.6.3 Beoordeling

SPW voldoet gedeeltelijk aan norm 36

Het bestuur heeft en zal 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. Ditzelfde geldt voor vacatures voor de raad van toezicht.

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.

## 6.7 Norm 37

### 6.7.1 Beschrijving

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.

### 6.7.2 Toelichting

-

### 6.7.3 Beoordeling

SPW voldoet aan norm 37

Bij een vacature binnen het bestuur wordt de organisatie die een voordracht van een bestuurslid moet doen, actief en tijdig opgeroepen naar kandidaten te zoeken die passen in de diversiteitsdoelstellingen.

## 6.8 Norm 38

### 6.8.1 Beschrijving

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.

### 6.8.2 Toelichting

-

### 6.8.3 Beoordeling

SPW voldoet gedeeltelijk aan norm 38

Het bestuur toetst voorgedragen kandidaten mede aan de hand van de diversiteitsdoelstellingen.

Aangezien de bezetting van het verantwoordingsorgaan door deelnemers en pensioengerechtigden 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.

## 6.9 Norm 39

### 6.9.1 Beschrijving

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.

### **6.9.2 Toelichting**

#### *Bestuur*

Het horen van de raad van toezicht bij een voorgenomen benoeming of ontslag van leden van het bestuur borgt de zorgvuldigheid van de benoemings- en ontslagprocedure.

Bij een omgekeerd gemengd model benoemt en ontslaat het niet uitvoerend deel van het bestuur de uitvoerende bestuurders, na het horen van het uitvoerend deel van het bestuur. Heeft een pensioenfonds een visitatiecommissie, dan is vooraf horen niet nodig, maar wordt de benoemings- en ontslagprocedure meegenomen in de visitatie.

#### *Intern toezicht*

In het kader van de checks and balances heeft het VO een rol bij de benoeming en ontslag van de leden van de raad van toezicht of visitatiecommissie. Voor het borgen van de kwaliteit van de raad van toezicht is van belang dat de door het VO voorgedragen personen worden getoetst aan het door de raad van toezicht opgestelde profiel. Als het bestuur van mening is dat de voorgedragen persoon wezenlijk afwijkt van het profiel zal betrokkene niet worden benoemd en zal het VO gevraagd worden met een nieuwe voordracht te komen. Het bestuur kan een lid van het VO alleen tussentijds ontslaan in overleg met het intern toezicht.

Een overzicht van de benoemings- en ontslagprocedure voor het bestuur, de raad van toezicht en visitatiecommissie is in de bijlage bij de Code opgenomen.

### **6.9.3 Beoordeling**

**SPW voldoet aan norm 39**

Het bestuur hoort de raad van toezicht bij een voorgenomen benoeming of ontslag van leden van het bestuur.

Het VO draagt leden van de raad van toezicht bindend voor aan het bestuur. Als het bestuur van mening is dat de voorgedragen persoon wezenlijk afwijkt van het profiel zal betrokkene niet worden benoemd en zal het VO gevraagd worden met een nieuwe voordracht te komen.

## **6.10 Norm 40**

### **6.10.1 Beschrijving**

Het bestuur zorgt dat de statuten een schorsingsprocedure kennen.

### **6.10.2 Toelichting**

Dit in aanvulling op de benoemings- en ontslagprocedure die op grond van de wet moet worden vastgelegd.

### **6.10.3 Beoordeling**

**SPW voldoet aan norm 40**

Er is een schorsingsprocedure in de statuten opgenomen.

## **7. Thema 6: Gepast belonen**

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

### **7.1 Norm 41**

#### **7.1.1 Beschrijving**

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.

#### **7.1.2 Toelichting**

Het beloningsbeleid is in ieder geval van toepassing op leden van het bestuur, het BO en het intern toezicht, andere medebeleidsbepalers en externe leden van adviescommissies van het fonds. In het kader van de duurzaamheid van het beloningsbeleid wordt rekening gehouden met de langetermijnbelangen en de strategie van het pensioenfonds. Het bestuur en de andere organen van het fonds nemen deze uitgangspunten in acht bij het vervullen van hun taken die gaan over het beloningsbeleid. Het bestuur is zich bewust van het benodigde maatschappelijke draagvlak en schenkt hier aandacht aan.

Als medebeleidsbepalers niet in dienst zijn van de onderneming, is norm 13 van toepassing. Het bestuur bepaalt het arbeidsvoorwaardenbeleid voor de functionarissen die in dienst zijn van het fonds. Uitgangspunt bij de vaststelling hiervan vormen de arbeidsvoorwaarden die gebruikelijk zijn in de pensioenfondsensector, en die aanvaardbaar zijn gelet op de bedrijfstak, onderneming of beroepsgroep waarvoor het fonds de pensioenregeling uitvoert.

#### **7.1.3 Beoordeling**

**SPW voldoet aan norm 41**

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.

### **7.2 Norm 42**

#### **7.2.1 Beschrijving**

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

#### **7.2.2 Toelichting**

De aanbeveling laat ruimte om - waar dat nodig is - bestuursleden, leden van het intern toezicht, andere medebeleidsbepalers en externe commissieleden met specifieke deskundigheid en competenties aan het fonds te kunnen binden, door een passende beloning te bieden. Het bestuur moet hier verantwoord en zorgvuldig afwegen wat past gezien de aard en de doelstelling van het fonds, en wat het belang is van een kwalitatief goede besturing van het fonds.

#### **7.2.3 Beoordeling**

**SPW voldoet aan norm 42**

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

### 7.3 Norm 43

#### 7.3.1 Beschrijving

Het bestuur is terughoudend als het gaat om prestatiegerelateerde beloningen.

Prestatiegerelateerde beloningen zijn niet hoger dan 20 procent van de vaste beloning. Ze zijn niet gerelateerd aan de financiële resultaten van het fonds.

#### 7.3.2 Toelichting

De aanbeveling laat ruimte om - waar dat nodig is - bestuursleden, leden van het intern toezicht, andere medebeleidsbepalers en externe commissieleden met specifieke deskundigheid en competenties aan het fonds te kunnen binden, door een passende beloning te bieden. Het bestuur moet hier verantwoord en zorgvuldig afwegen wat past gezien de aard en de doelstelling van het fonds, en wat het belang is van een kwalitatief goede besturing van het fonds.

#### 7.3.3 Beoordeling

SPW voldoet aan norm 43

Het bestuur kent geen prestatiegerelateerde beloningen toe.

### 7.4 Norm 44

#### 7.4.1 Beschrijving

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.

#### 7.4.2 Toelichting

-

#### 7.4.3 Beoordeling

SPW voldoet aan norm 44

Voor de vaststelling van de hoogte van de beloning van de leden van de raad van toezicht wordt gebruik gemaakt van benchmarks.

### 7.5 Norm 45

#### 7.5.1 Beschrijving

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.

#### 7.5.2 Toelichting

Het bestuur van een pensioenfonds kan gebruikmaken van deskundigen die geen lid van het bestuur zijn, maar wel medebeleidsbepaler zijn, in de zin van DNB-toetsing. Deze personen hoeven niet in dienst van het fonds te zijn, maar zijn vaak wel voor langere termijn aangesteld. Bij tussentijds ontslag kan het bestuur, afhankelijk van de reden van het ontslag, voorzien in een vergoeding. Ook bij uitvoerende bestuurders kan een ontslagvergoeding aan de orde zijn.



### **7.5.3 Beoordeling**

**SPW voldoet aan norm 45**

Bij tussentijds ontslag van een bestuurslid of van een lid van het intern toezicht verstrekt het bestuur geen transitie- of ontslagvergoeding.

## **8. Thema 7: Toezicht houden en inspraak waarborgen**

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

### 8.1 Norm 46

#### **8.1.1 Beschrijving**

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

#### **8.1.2 Toelichting**

Ondanks de toezichttaken van de raad van toezicht en de visitatiecommissie blijft het bestuur eindverantwoordelijk. De toezichttaak van de niet-uitvoerende bestuurders in een gemengd model, maakt deel uit van de integrale bestuurstaak.

#### **8.1.3 Beoordeling**

**SPW voldoet aan norm 46**

SPW heeft een raad van toezicht. Het bestuur bespreekt de aanbevelingen en bevindingen van en met de raad van toezicht en onderneemt actie indien dit naar het oordeel van het bestuur tot een beter functioneren van SPW leidt.

### 8.2 Norm 47

#### **8.2.1 Beschrijving**

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

#### **8.2.2 Toelichting**

Het intern toezicht rapporteert jaarlijks bij voorkeur in het jaarverslag aan de hand van de acht thema's van deze Code op welke wijze de Code binnen het pensioenfonds wordt nageleefd en toegepast.

#### **8.2.3 Beoordeling**

**SPW voldoet aan norm 47**

De raad van toezicht heeft over het verslagjaar 2019 aan de hand van de acht thema's van de Code gerapporteerd, op welke wijze de Code binnen SPW wordt nageleefd.

### 8.3 Norm 48

#### **8.3.1 Beschrijving**

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.

#### **8.3.2 Toelichting**

Een betrokken intern toezicht heeft een toegevoegde waarde voor het bestuur. Een onafhankelijke opstelling van leden van het intern toezicht leidt tot een zuivere rolverdeling tussen bestuur en toezicht of tussen het uitvoerende en het niet-uitvoerende deel van het bestuur. Zich onafhankelijk opstellen betekent onder meer onafhankelijkheid van de partijen aan wie taken zijn uitbesteed en van andere organisaties die betrokken zijn bij het fonds. Het gaat hierbij om onafhankelijkheid 'in mind, in appearance en in state'. Dat wil zeggen: zich onafhankelijk opstellen en evenwichtig

besluiten nemen ('in mind'), (de schijn van) belangenverstrengeling voorkomen of tegengaan ('in appearance') en formeel onafhankelijk zijn ('in state').

### **8.3.3 Beoordeling**

**SPW voldoet aan norm 48**

De raad van toezicht is betrokken bij SPW en stelt zich onafhankelijk op. De raad van toezicht heeft de durf zich kritisch op te stellen.

## 8.4 Norm 49

### **8.4.1 Beschrijving**

De raad van toezicht stelt zich op als gesprekspartner van het bestuur.

### **8.4.2 Toelichting**

Voor goed toezicht is goed inzicht vereist. Dit inzicht verkrijgt de raad van toezicht in de dialoog met het bestuur. In een gemengd model verkrijgen de niet uitvoerende bestuurders dit inzicht in dialoog met het uitvoerende deel van het bestuur.

### **8.4.3 Beoordeling**

**SPW voldoet aan norm 49**

De raad van toezicht gaat meerdere malen per jaar de dialoog aan met het (dagelijks) bestuur.

## 8.5 Norm 50

### **8.5.1 Beschrijving**

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

### **8.5.2 Toelichting**

De bevindingen van het intern toezicht wegen zwaar, maar het bestuur is eindverantwoordelijk.

### **8.5.3 Beoordeling**

**SPW voldoet aan norm 50**

Het bestuur bespreekt de aanbevelingen en bevindingen van en met de raad van toezicht en onderneemt actie indien dit naar het oordeel van het bestuur tot een beter functioneren van SPW leidt. Waar het bestuur het niet eens is met de aanbevelingen en bevindingen van de raad van toezicht, motiveert het bestuur dat richting de raad van toezicht.

## 8.6 Norm 51

### **8.6.1 Beschrijving**

Het BO voert zijn taak uit als 'goed huisvader' (m/v) voor alle belanghebbenden.

### **8.6.2 Toelichting**

-

### **8.6.3 Beoordeling**

**Norm 51 is niet van toepassing**

## 8.7 Norm 52

### 8.7.1 Beschrijving

Het BO zorgt dat de leden onafhankelijk en kritisch kunnen functioneren.

### 8.7.2 Toelichting

Elk lid stelt zich bij het uitoefenen van zijn taak onafhankelijk op ten opzichte van zijn achterban. Hij of zij handelt in het belang van alle belanghebbenden van het fonds. Een evenwichtig besluitvormingsproces houdt ook rekening met de korte- en langetermijneffecten van maatregelen op deelnemers, pensioengerechtigden, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden en de werkgever(s).

### 8.7.3 Beoordeling

Norm 52 is niet van toepassing

## 8.8 Norm 53

### 8.8.1 Beschrijving

Het BO bewaakt of het bestuur de uitvoeringsovereenkomst of het uitvoeringsreglement en het pensioenreglement juist uitvoert. Ook bewaakt het BO of het bestuur de belangen van de verschillende groepen belanghebbenden evenwichtig afweegt.

### 8.8.2 Toelichting

-

### 8.8.3 Beoordeling

Norm 53 is niet van toepassing

## 8.9 Norm 54

### 8.9.1 Beschrijving

Het BO onderneemt actie als het van oordeel is dat het bestuur niet naar behoren functioneert.

### 8.9.2 Toelichting

-

### 8.9.3 Beoordeling

Norm 54 is niet van toepassing

## 8.10 Norm 55

### 8.10.1 Beschrijving

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

### 8.10.2 Toelichting

-

### 8.10.3 Beoordeling

SPW voldoet aan norm 55

Het bestuur gaat jaarlijks in dialoog met het VO over het oordeel van het VO

## 8.11 Norm 56

### 8.11.1 Beschrijving

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.

### 8.11.2 Toelichting

Hierbij weegt het bestuur af of de niet-controlewerkzaamheden kunnen worden uitgevoerd door de accountant, de actuaris of door het kantoor dat ook de jaarrekening controleert.

### 8.11.3 Beoordeling

SPW voldoet aan norm 56

Omdat SPW een Organisatie van Openbaar Belang is, worden geen andere opdrachten gegeven aan de accountant, de actuaris of door het kantoor dat de jaarrekening controleert.

## 8.12 Norm 57

### 8.12.1 Beschrijving

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.

### 8.12.2 Toelichting

-

### 8.12.3 Beoordeling

SPW voldoet aan norm 57

Het bestuur beoordeelt het functioneren van de accountant en de actuaris jaarlijks en stelt de raad van toezicht en het VO op de hoogte van de uitkomst.

## **9. Thema 8: Transparantie bevorderen**

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

### 9.1 Norm 58

#### **9.1.1 Beschrijving**

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

#### **9.1.2 Toelichting**

Het bestuur beschrijft in het jaarverslag helder en duidelijk de missie, visie en strategie van het pensioenfonds. Ook beschrijft het bestuur hierin of en in hoeverre het pensioenfonds de gestelde doelen heeft bereikt.

#### **9.1.3 Beoordeling**

**SPW voldoet aan norm 58**

De missie, visie en strategie van SPW staan helder en duidelijk beschreven in het jaarverslag. Ook beschrijft het bestuur hierin of en in hoeverre SPW de gestelde doelen heeft bereikt.

### 9.2 Norm 59

#### **9.2.1 Beschrijving**

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

#### **9.2.2 Toelichting**

-

#### **9.2.3 Beoordeling**

**SPW voldoet aan norm 59**

Het bestuur geeft middels het jaarverslag inzicht in het beleid, de besluitvormingsprocedures, de besluiten en de realisatie van het beleid.

### 9.3 Norm 60

#### **9.3.1 Beschrijving**

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.

#### **9.3.2 Toelichting**

Pensioen is van en voor de deelnemer. Besluiten van het bestuur moeten daarom te begrijpen zijn. Transparantie zorgt ervoor dat belanghebbenden inzicht kunnen krijgen in de informatie, overwegingen en argumenten die ten grondslag liggen aan besluiten en handelingen. De transparante werkwijze gaat in ieder geval over beleid, besluiten en realisatie van beleid. Ook

betekent een transparante werkwijze dat het bestuur bereid is om in gesprek te gaan met belanghebbenden. Ook via hun vertegenwoordiging in het VO of het BO.

### **9.3.3 Beoordeling**

**SPW voldoet aan norm 60**

SPW geeft inzicht in de informatie, overwegingen en argumenten die ten grondslag liggen aan besluiten en handelingen richting belanghebbenden. Dit gebeurt onder andere via het jaarverslag. Ook geeft SPW inzicht in de informatie, overwegingen en argumenten die ten grondslag liggen aan besluiten en handelingen richting de fondsorganen. Het bestuur is bereid hierover in gesprek te treden met het VO.

## 9.4 Norm 61

### **9.4.1 Beschrijving**

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

### **9.4.2 Toelichting**

-

### **9.4.3 Beoordeling**

**SPW voldoet aan norm 61**

De huidige wijze van uitvoering vloeit voort uit de fusie van achtereenvolgens ASW met Cordares en Cordares met APG. Over de fusie van ASW met Cordares heeft het bestuur van SPW gemotiveerd besloten. De wijze van uitvoering na de fusie tussen Cordares en APG is op dat moment niet gewijzigd. Nadien heeft het bestuur vastgesteld dat de wijze van uitvoering is verbeterd.

## 9.5 Norm 62

### **9.5.1 Beschrijving**

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

### **9.5.2 Toelichting**

-

### **9.5.3 Beoordeling**

**SPW voldoet aan norm 62**

Het bestuur heeft een Beleid verantwoord beleggen. De overwegingen omtrent verantwoord beleggen zijn daarin vastgelegd.

## 9.6 Norm 63

### 9.6.1 Beschrijving

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

### 9.6.2 Toelichting

De informatiebehoefte van de deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden is bij het communicatiebeleid uitgangspunt. Onderzoek naar wat zij belangrijk vinden en hoe zij de communicatie ervaren is daarom leidend.

### 9.6.3 Beoordeling

**SPW voldoet aan norm 63**

De Bestuurscommissie Pensioenen monitort ieder kwartaal, aan de hand van onderzoeken die worden uitgevoerd, hoe deelnemers, gewezen deelnemers, gepensioneerden en werkgevers de communicatie ervaren. Dit leidt tenminste jaarlijks tot evaluatie van de communicatie.

## 9.7 Norm 64

### 9.7.1 Beschrijving

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.

### 9.7.2 Toelichting

Het fonds past deze principes en normen toe of legt in het jaarverslag uit waarom het fonds afwijkt. Bij dit 'pas-toe-of-leg-uit'-principe is belangrijk dat de volgende vragen worden gesteld:

- op welke manier wijkt het fonds af?;
- waarom wijkt het fonds af?;
- op welke manier kwam het besluit om af te wijken tot stand?;
- op welke termijn wordt (wel) aan de norm voldaan?;
- op welke manier is geborgd dat het besluit om af te wijken toch bijdraagt aan het bereiken van het achterliggende doel van de norm en/of versterking van het functioneren van het fonds?

### 9.7.3 Beoordeling

**SPW voldoet aan norm 64**

Het bestuur rapporteert in het jaarverslag over de naleving van de interne gedragscode en deze Code, net als over de evaluatie van het functioneren van het bestuur.

## 9.8 Norm 65

### 9.8.1 Beschrijving

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.



### **9.8.2 Toelichting**

Een adequate klachten- en geschillenprocedure behelst naast een interne procedure ook de mogelijkheid om het genomen besluit voor te leggen aan de Ombudsman Pensioenen. Pensioenfondsen verwijzen belanghebbenden - deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en hun nabestaanden - naar de Ombudsman Pensioenen, als hun klachten en geschillen niet kunnen worden opgelost via de interne klachten- en geschillenprocedure. De Ombudsman Pensioenen kan een onafhankelijke bemiddelende rol spelen en brengt adviezen uit over klachten en geschillen die belanghebbenden inbrengen over de uitvoering van het pensioenreglement.

### **9.8.3 Beoordeling**

**SPW voldoet aan norm 65**

Het bestuur heeft een klachten- en geschillenprocedure en rapporteert in het jaarverslag over de afhandeling van deze klachten en geschillen en de veranderingen in regelingen of processen die daaruit voortvloeien, maar niet over de afhandeling van klachten.