

## Analyse Code pensioenfondsen SPW

De Code Pensioenfondsen is opgesteld door de Pensioenfederatie en de Stichting van de Arbeid. De normen in de Code zijn een aanvulling op wet- en regelgeving. Afwijken is mogelijk wanneer dit wordt gemotiveerd. Hieronder hebben wij de verschillende normen en de wijze waarop dit bij SPW is geregeld opgenomen. Bij een groen vak voldoet SPW aan de norm en bij een oranje vak zijn er nog activiteiten te verrichten. Een rood vak geeft aan dat de norm niet gerealiseerd wordt (leg-uit principe).

<b>Normen Code Pensioenfondsen</b>				
<b>Algemene thema's</b>				
<b>2.1 Taken en werkwijze bestuur</b>	<b>Waar/hoe ultimo 2013</b>	<b>Waar/hoe ultimo 2014</b>	<b>Waar/hoe 2015</b>	<b>Waar/hoe 2016</b>
1 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. Ook beoordeelt het bestuur de uitvoerder en evalueert de uitvoering jaarlijks	Uitvoeringsreglement/ statuten; evaluatieprocedure; Uitbestedingsbeleid			
2 Het bestuur maakt heldere afspraken over zijn beleidsruimte. Die afspraken maakt het bestuur met de sociale partners die de pensioenregeling bij het pensioenfonds onderbrengen.	Uitvoeringsreglement			
3 Het bestuur stelt een missie, visie en strategie op. Ook zorgt het voor een heldere en gedocumenteerde beleids- en verantwoordingscyclus. Daarnaast toetst het bestuur periodiek de effectiviteit van zijn beleid en stuurt zo nodig bij.	Verspreid vastgelegd, Governance beleid. Beleids- en verantwoordingscyclus is	Uitgangspunten (missie, visie, strategie) zijn	Strategie 2016- 2018 ligt ter vaststelling voor	Strategie 2016- 2018 is vastgesteld.

	onderdeel van het beleid	vastgelegd	bij bestuur op 15 december 2015	
4 Het bestuur zorgt voor een noodprocedure om in spoedeisende situaties te kunnen handelen.	Noodweer procedure/ Financieel crisisplan			
5 Het bestuur waarborgt dat de leden van het bestuur onafhankelijk en kritisch kunnen opereren, ten opzichte van de achterban en van elkaar.	Competenties, evaluatieprocedure			
6 Het bestuur is er collectief verantwoordelijk voor dat het zelf goed functioneert. De voorzitter ziet hierop toe. Hij is namens het bestuur het eerste aanspreekpunt voor het intern toezicht en het VO over het functioneren van bestuurders. De voorzitter bewaakt de evenwichtige afweging van belangen in de besluitvorming, net als de besluitvormings- en adviesprocedures.	Competenties voorzitter, evaluatieprocedure			
7 Het bestuur vervult zijn taak op een transparante (open en toegankelijke) manier. Dat zorgt ervoor dat belanghebbenden inzicht kunnen krijgen in de informatie, overwegingen en argumenten die ten grondslag liggen aan besluiten en handelingen.	Communicatiebeleidsplan, notulen waarin overwegingen voor besluit zijn opgenomen			
8 Het bestuur legt bij alle besluiten duidelijk vast op grond van welke overwegingen - mede ten aanzien van de evenwichtige belangenafweging - het besluit genomen is.	Notulen	Evenwichtige belangenafweging wordt nadrukkelijker meegenomen in overwegingen		
9 Het bestuur weegt de aanbevelingen van de raad van toezicht af. Wil het bestuur afwijken van de aanbevelingen, dan moet het dit motiveren.	jaerverslag/ overleg RvT/ verslaglegging aan RvT			
<b>2.2 Taak en werkwijze belanghebbendenorgaan</b>				
10 Het belanghebbendenorgaan (BO) voert zijn taak uit als 'goed huisvader' (m/v) voor alle belanghebbenden.	Niet van toepassing door keuze paritair model			
11 Het BO waarborgt dat de leden ten opzichte van de achterban en van elkaar onafhankelijk en kritisch kunnen opereren.	Niet van toepassing door keuze paritair model			
12 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.	Niet van toepassing door keuze paritair model			
13 Het BO onderneemt actie als het van oordeel is dat het bestuur niet naar behoren functioneert.	Niet van toepassing door keuze paritair model			
<b>2.3 Taken en werkwijze intern toezicht</b>				

14 Het intern toezicht vervult zijn toezichttaak zodanig dat het bijdraagt aan het effectief en slagvaardig functioneren van het pensioenfonds en aan een beheerste en integere bedrijfsvoering door het pensioenfonds.	Profiel en Reglement/ Raad van Toezicht			
15 Het intern toezicht betreft de naleving van deze Code bij zijn taak.		Reglement RvT is aangepast		
16 De raad van toezicht stelt zich op als gesprekspartner van het bestuur.	Overleg RvT-bestuur			
<b>2.4 Verantwoording afleggen</b>				
17 Het bestuur geeft inzicht in het beleid, de besluitvormingsprocedures, de besluiten en de realisatie van het beleid.	Jaarverslag / Ad hoc via communicatiemiddelen (website; nieuwsbrief, flyer etc)			
18 Het bestuur beschrijft in het jaarverslag helder en duidelijk de missie, visie en strategie van het pensioenfonds. Ook beschrijft het bestuur hierin of en in hoeverre het pensioenfonds de gestelde doelen heeft bereikt.	Jaarverslag	Uitgangspunten (missie, visie, strategie) zijn vastgesteld	Strategie 2016- 2018 ligt ter vaststelling voor bij bestuur op 15 december 2015	Strategie 2016- 2018 is vastgesteld en is opgenomen in het jaarverslag
19 Het bestuur legt verantwoording af over het beleid dat het voert, de gerealiseerde uitkomsten van dit beleid en de beleidskeuzes die het eventueel voor de toekomst maakt. Het bestuur weegt daarbij de verschillende belangen af van de groepen die bij het pensioenfonds betrokken zijn. Ook geeft het bestuur inzicht in de risico's van de belanghebbenden op korte en lange termijn, gerelateerd aan het overeengekomen ambitieniveau.	Jaarverslag Communicatie website	Verantwoording over de risico's van belanghebbenden zijn opgenomen in jaarverslag.	Het bestuur heeft verantwoording afgelegd over het gevoerde beleid over 2014. Daarop heeft het Verantwoordings- orgaan zijn oordeel gebaseerd. Daarnaast heeft het bestuur verantwoording afgelegd aan het VO over de beleidskeuzes (in het kader van het nFTK). Hierbij is er inzicht gegeven in de risico's van belanghebbenden voor de korte en lange termijn. Op	

			23 september 2015 heeft het bestuur de uitkomsten (dmv de haalbaarheids-toets) gerelateerd aan het ambitieniveau. Op 9 december 2015 heeft het bestuur verantwoording afgelegd over de risico's op lange termijn (beleggings-beleid en beleggingsplan).	
20 Het bestuur rapporteert in het jaarverslag over de kosten van de uitvoering van de pensioenregeling.	Jaarverslag			
21 Het bestuur rapporteert in het jaarverslag over de naleving van de gedragscode en deze Code, net als over de evaluatie van het functioneren van het bestuur.	Jaarverslag		Het bestuur heeft in het jaarverslag gerapporteerd over de code en de evaluatie van het functioneren van het bestuur.	
22 Het bestuur gaat een dialoog aan met het VO dan wel het BO bij het afleggen van verantwoording.	Jaarlijkse overleggen			
<b>2.5 Integraal risicomanagement</b>				
23 Het bestuur bevordert en borgt een cultuur waarin risicobewustzijn vanzelfsprekend is. Ook zorgt het ervoor dat het integrale risicomanagement adequaat georganiseerd is.	Risicomanagementbeleid / workshops / kwartaalrapportage	In jaarverslag communiceren over risicobereidheid  Risicomanagement heeft continue aandacht van het bestuur		In 2016 gestart met de implementatie van Sherlock als risicomanagement tool. Onderdeel van dit project is dat van alle risicogebieden risicoanalyses zijn gemaakt. De

				planning is dat dit op 1 juli 2017 volledig geïmplementeerd is
24 Het bestuur houdt expliciet rekening met risico's en risicobeheersing bij het bepalen van het beleid en het nemen van besluiten. Deze risicoafweging legt het bestuur vast.	Risicopara-graaf/ notulen/ risicobeleid			Vanaf 2016 wordt bij elk gevraagde bestuursbesluit, vanuit een risicoperspectief, expliciet aandacht besteed aan de impact van het gevraagde besluit op de doelstellingen van het fonds. Dit wordt vastgelegd in de notulen van de bestuursvergaderingen.
<b>2.6 Communicatie en transparantie</b>				
25 Het bestuur zorgt voor een adequaat communicatiebeleid. Dit beleid zorgt er in ieder geval voor dat persoonlijke pensioeninformatie goed toegankelijk is. Ook bevordert het beleid het pensioenbewustzijn van belanghebbenden. Verder stimuleert het beleid de dialoog met de belanghebbenden over het gevoerde en te voeren beleid.	Communicatie Beleidsplan / Communicatie-jaarplan		Het opnemen van risico's gericht op belanghebbenden (deelnemers, pensioengerechtigden, enz) specifiek moet nog plaatsvinden. Hier wordt bij het communicatieplan 2016 rekening mee gehouden.	Hieraan is door middel van het communicatiebeleid vanaf 2016 nader invulling gegeven
26 Het bestuur meet hoe effectief de ingezette communicatiemiddelen zijn. Dit doet het periodiek, maar ten minste elke drie jaar.	Communicatie Jaarplan			
<b>2.7 Verantwoord beleggen</b>				
27 Het bestuur legt zijn overwegingen omtrent verantwoord beleggen vast en zorgt ervoor dat deze beschikbaar zijn voor belanghebbenden. Hierbij houdt het bestuur ook rekening met goed ondernemingsbestuur.	Verantwoord beleggen beleid/ Verslag verantwoord beleggen			

28 Bij het bepalen van het beleid houdt het bestuur rekening met de verplichtingen die het fonds is aangegaan. Ook houdt het bestuur hierbij rekening met zijn verantwoordelijkheid ten opzichte van de belanghebbenden om te zorgen voor optimaal rendement bij een aanvaardbaar risico.	Strategisch Beleggingsplan/ Beleggingsplan/ beleid abtn			
29 Het bestuur zorgt ervoor dat er onder belanghebbenden draagvlak bestaat voor de keuzes over verantwoord beleggen.	Verslag verantwoord beleggen/ Flyer/ dialoog met DR			Het bestuur gaat hierover (ook) de dialoog aan met het VO.
<b>2.8 Uitvoering, uitbesteding en kosten</b>				
30 Het bestuur is verantwoordelijk voor alles wat door, namens of voor het pensioenfonds wordt gedaan. Vanuit die verantwoordelijkheid heeft het bestuur een visie op de uitvoering van de activiteiten van het pensioenfonds. Het bestuur stelt vast aan welke eisen de uitvoering moet voldoen. Ook bepaalt het bestuur welk kostenniveau aanvaardbaar is.	Uitbestedings-beleid / SLA / ISAE3402 / COS3000		In 2015 is een nieuw contract tot stand gekomen met APG voor de uitvoering van de pensioenregeling tegen marktconforme kosten.	
31 Het bestuur legt vast voor welke wijze van uitvoering het heeft gekozen en welke overwegingen daaraan ten grondslag liggen. Het bestuur zorgt er ook voor dat deze informatie beschikbaar is voor de belanghebbenden.	Uitbestedingsbeleid	In het jaarverslag wordt weergegeven welke overwegingen tot de wijze van uitvoering hebben geleid.		
32 Het bestuur zorgt dat het zicht heeft op de keten van uitbesteding.	BcA/ ISAE3402	ISAE-verklaringen van externe partijen worden beoordeeld.		
33 Het bestuur zorgt voor een heldere en expliciete taak- en rolverdeling tussen bestuur en uitvoering en hierbij passende adequate sturings- en controlemechanismen voor de uitvoering van de activiteiten van het pensioenfonds.	Governance-document			
34 Het bestuur zorgt ervoor dat het beloningsbeleid van partijen aan wie taken worden uitbesteed, niet aanmoedigt om meer risico's te nemen dan voor het fonds aanvaardbaar is. Om dit te bereiken maakt het bestuur dit onderdeel van de contractafspraken bij het sluiten of verlengen van de uitbestedingsovereenkomst of - indien van toepassing - via zijn aandeelhouderspositie.	Vastgelegd in brief met uitvoerder/ controle op beloningsbeleid uitvoerder en externe managers		In artikel 2.5 van de concept raamovereenkomst (die op 15 december 2015 ter goedkeuring	In 2016 is stilgestaan bij het beloningsbeleid van de buitenlandkantoren van APG. Het

			voorligt bij het bestuur) is de volgende tekst opgenomen: "Pensioenbeheer der resp. Vermogensbeheerder zullen ervoor zorgdragen dat hun beloningsbeleid niet aanmoedigt om meer risico's te nemen dan voor Opdrachtgever aanvaardbaar is."	bestuur heeft vastgesteld dat het beloningsbeleid dat hiervoor gehanteerd wordt in het belang van SPW is.
35 Bij uitbesteding van taken neemt het bestuur in de overeenkomst met de dienstverlener adequate maatregelen op voor als de dienstverlener of een door hem ingeschakelde derde onvoldoende presteert, de overeenkomst niet naleeft, schade veroorzaakt door handelen of nalaten.	Uitbestedingsovereenkomst			
36 Het bestuur bevordert dat de dienstverleners een klokkenluidersregeling hebben. Met een klokkenluidersregeling kunnen degenen die financieel afhankelijk zijn van de dienstverlener, zonder gevaar voor hun positie rapporteren over onregelmatigheden binnen de onderneming. Dit kan gaan om onregelmatigheden van algemene, van operationele en van financiële aard.	Uitvoerder heeft klokkenluidersregeling		Wordt opgenomen in het uitbestedingsbeleid	Uitbestedingsbeleid is in januari 2016 aangepast
37 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.	Evaluatie uitvoerder/doorlopend			
<b>2.9 Rol accountant en actuaris</b>				
38 Als een accountant of actuaris niet-controlewerkzaamheden moet verrichten, verstrekt het bestuur hiervoor een afzonderlijke opdracht. Hierbij weegt het bestuur af of de niet-controlewerkzaamheden kunnen worden uitgevoerd door de accountant, de actuaris of door het kantoor dat ook de jaarrekening controleert.	Doorlopend			
39 Het bestuur beoordeelt ten minste eenmaal per vier jaar het functioneren van de accountant en de actuaris. De uitkomsten van deze beoordeling bespreekt het bestuur met de accountant of actuaris. Ook stelt het bestuur het intern	Jaarlijkse evaluatie (voor jaarwerk 2013 nieuwe actuaris)		RvT en VO jaarlijks op de hoogte stellen van	De evaluatieprocedure is hierop in 2016

toezicht en het VO of BO van de uitkomsten op de hoogte.			de uitkomsten van de evaluatie (wordt opgenomen in de evaluatieprocedure)	aangepast
<b>2.10 Klachten en geschillen</b>				
40 Het bestuur staat open voor kritiek en leert van fouten.	Competenties	Klachtenregeling wordt gemonitord door BcA.		
41 Het bestuur zorgt voor een adequate klachten- en geschillenprocedure die voor belanghebbenden eenvoudig toegankelijk is. Alle deelnemers, gewezen deelnemers, nabestaanden en gepensioneerden kunnen een klacht of geschil over de uitvoering van de pensioenregeling bij een pensioenfonds voorleggen aan de Ombudsman Pensioenen. <sup>1</sup> In het jaarverslag rapporteert het bestuur over de afhandeling van klachten en de veranderingen in regelingen of processen die daaruit voortvloeien.	Reglement geschillenprocedure in jaarverslag			Reglement geschillenprocedure en mogelijkheid Ombudsman Pensioenen in jaarverslag opgenomen
<b>2.11 Melding onregelmatigheden</b>				
<b>2.11.1 Algemeen</b>				
42 Het bestuur zorgt ervoor dat alle betrokkenen bij het fonds de mogelijkheid hebben te rapporteren over onregelmatigheden van algemene, operationele en financiële aard. Dit kan gaan om onregelmatigheden zowel binnen het pensioenfonds als bij partijen aan wie taken worden uitbesteed.	Klokkenluidersregeling			
<b>2.11.2 Klokkenluidersregeling</b>				
43 Het bestuur zorgt ervoor dat degenen die financieel afhankelijk zijn van het fonds, zonder gevaar voor hun positie kunnen rapporteren over onregelmatigheden binnen het pensioenfonds. Dit kan gaan om onregelmatigheden van algemene, van operationele en van financiële aard.	Klokkenluidersregeling			
44 Het bestuur legt duidelijk vast bij wie en op welke wijze degenen die financieel afhankelijk zijn van het fonds, hierover kunnen rapporteren. Ook informeert het bestuur hen hierover.	Klokkenluidersregeling			
<b>3 Inrichting en organisatie</b>				
<b>3.1 Benoeming, ontslag en schorsing</b>				

<sup>1</sup> Toegevoegd middels een addendum van 1 maart 2016



45 Benoeming en ontslag worden uitgevoerd door belanghebbenden, zo mogelijk door het orgaan zelf, met betrokkenheid van een ander orgaan van het pensioenfonds. Een bestuurslid wordt benoemd en ontslagen door het bestuur, na het horen van de raad van toezicht over de procedure. Een lid van de raad van toezicht of visitatiecommissie wordt benoemd door het bestuur na bindende voordracht van het verantwoordingsorgaan en ontslagen door het bestuur na bindend advies van het verantwoordingsorgaan.		Statuten zijn aangepast		
46 Het bestuur zorgt ervoor dat in de statuten een schorsingsprocedure is vastgelegd.		Statuten zijn aangepast		
47 Het bestuur, het VO of het BO en de raad van toezicht leggen bij een vacature de eisen voor de vacante functie vast.	Profielschetsen			
<b>3.2 Geschiktheid</b>				
<b>3.2.1 Bestuur</b>				
48 Het bestuur zorgt voor geschiktheid, complementariteit (zie paragraaf 3.5) 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.	Geschiktheidsplan/ profielschetsen/ traject United Talent	Diversiteitsbeleid is opgesteld		
49 Het bestuur stelt voor iedere bestuursfunctie een specifieke profielschets op. Daarin staan de vereiste geschiktheid en het geschatte tijdsbeslag.	Profielschets			
50 Het bestuur zorgt voor een programma van permanente educatie voor de leden van het bestuur. Dit programma heeft tot doel de geschiktheid van de leden van het bestuur op peil te houden en waar nodig te verbreden of te ontwikkelen.	Geschiktheidsplan	Persoonlijk Ontwikkelplannen zijn opgesteld		
51 Het eigen functioneren is voor het bestuur een continu aandachtspunt. Het bestuur evalueert daartoe in elk geval jaarlijks het functioneren van het bestuur als geheel en van de individuele bestuursleden. Hierbij betreft het bestuur één keer in de twee jaar een derde partij. Bij de evaluatie komt aan de orde of het bestuur voldoende geschikt en divers is en wordt bovendien gekeken naar gedrag en cultuur.	Geschiktheidsplan/ jaarlijkse evaluatie	Criteria zijn opgenomen in Geschiktheidsplan.	Het DB heeft op 5 mei 2015 besloten dat, in het kader van de evaluatie(procedure) van het fonds en de ontwikkeling van de individuele bestuursleden gesprekken plaatsvinden tussen het DB en	

			de individuele bestuursleden. Hierbij worden de POP's en het traject met United Talent betrokken. De individuele gesprekken hebben in november 2015 – mede als input voor de collectieve evaluatie op 24 november 2015 – plaatsgevonden.	
<b>3.2.2 Intern toezicht</b>				
52 Leden van het intern toezicht zijn betrokken bij het pensioenfonds, maar moeten zich zodanig onafhankelijk opstellen dat belangentegenstellingen worden voorkomen. Ze hebben daarbij het vermogen en de durf om zich kritisch op te stellen richting het bestuur.	Onafhankelijkheid bij selectie			
53 De raad van toezicht bevordert geschiktheid, collegiaal toezicht en complementariteit (zie paragraaf 2.5) binnen de raad. Daarbij houdt de raad rekening met opleiding, achtergrond, persoonlijkheid, geslacht en leeftijd.		Diversiteitsbeleid is opgesteld		
54 De raad van toezicht stelt voor iedere toezichthouder een specifieke profielschets op. Daarin staan de vereiste geschiktheid en het geschatte tijdsbeslag.	Profielschets en competenties			
55 Het eigen functioneren is voor de raad van toezicht een continu aandachtspunt. De raad evalueert daartoe in elk geval jaarlijks zijn functioneren. Hierbij betreft de raad één keer in de drie jaar een derde partij. Bij de evaluatie komt aan de orde of de raad voldoende geschikt en divers is en wordt bovendien gekeken naar gedrag en cultuur.			Bij evaluatie één keer in de drie jaar een externe partij betrekken. Wordt opgenomen in de evaluatieprocedure.	De evaluatieprocedure is aangepast. In 2016 heeft een evaluatie met een externe partij (United Talent) plaatsgevonden.
<b>3.2.3 Verantwoordingsorgaan</b>				
56 Het VO bevordert de geschiktheid en diversiteit van zijn leden.		Het VO bevordert de	Omdat leden van	Het VO is geschikt

		geschiktheid van zijn leden	het VO worden gekozen, kan niet voldaan worden aan diversiteit.	en divers samengesteld
<b>3.2.4 Belanghebbendenorgaan</b>				
57 Het BO zorgt ervoor dat het divers is samengesteld en dat zijn leden geschikt zijn. Dit doet het BO zowel bij het aantreden van zijn leden als gedurende hun lidmaatschap.	Niet van toepassing			
58 Het BO evalueert zijn functioneren jaarlijks, waarbij het één keer in de twee jaar een derde partij betreft. Aan de orde komt 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.	Niet van toepassing			
<b>3.3 Stemverhoudingen</b>				
59 Ieder bestuurslid heeft stemrecht.	Statuten	Stemverhouding in nieuw model (waaronder vertegenwoordiger van pensioengerechtigden) is vastgelegd		
<b>3.4 Zittingsduur en herbenoeming</b>				
60 De zittingsduur van een bestuurslid is maximaal vier jaar. Een bestuurslid kan maximaal twee keer worden herbenoemd.	Statuten			
61 De zittingsduur van een lid van het VO is maximaal vier jaar. Het VO bepaalt hoe vaak een lid van het VO kan worden herbenoemd.		(HH) Reglement VO is aangepast		
62 De zittingsduur van een lid van het BO is maximaal vier jaar. Een lid van het BO kan maximaal twee keer worden herbenoemd.	Niet van toepassing			
63 De zittingsduur van een lid van de raad van toezicht is maximaal vier jaar. Een lid van de raad van toezicht kan maximaal één keer worden herbenoemd.	Reglement RvT			
64 Leden van een visitatiecommissie zijn maximaal acht jaar betrokken bij hetzelfde fonds.	Niet van toepassing			
<b>3.5 Diversiteit</b>				

65 Het bestuur, het VO of het BO zorgt ervoor dat de organen complementair zijn samengesteld. Ook moeten de organen een redelijke afspiegeling vormen van de belanghebbenden.		Diversiteitsbeleid is opgesteld		
66 Het bestuur stelt - in overleg met het desbetreffende orgaan - concrete stappen vast om te bevorderen dat fondsorganen divers worden samengesteld. Ook geeft het bestuur aan hoe en binnen welke termijnen het van plan is om de gewenste diversiteit in leeftijd en geslacht te realiseren. Het bestuur legt dit vast in een diversiteitsbeleid. Jaarlijks beoordeelt het bestuur in hoeverre de gestelde doelen zijn gehaald. Driejaarlijks evalueert het bestuur het diversiteitsbeleid.		Diversiteitsbeleid is opgesteld	Evaluatie van diversiteitsbeleid heeft op 24 november 2015 plaatsgevonden. Er zijn nog geen acties aan de evaluatie verbonden.	Zie norm 71
67 In het bestuur, het VO of het BO zitten ten minste één man en één vrouw.		Diversiteitsbeleid is opgesteld		
68 In het bestuur, het VO of het BO zitten ten minste één lid boven en één lid onder de veertig jaar.		Diversiteitsbeleid is opgesteld	Het bestuur voldoet niet aan deze norm; zie ook norm 66.	Zie norm 71
69 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.		Diversiteitsbeleid is opgesteld		
70 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.			Bij de vacatures in de RvT is hiermee rekening gehouden. Er is diversiteit in geslacht, maar niet in leeftijd bereikt.	Vooruitlopend op het einde van de benoemingstermijn van een bestuurder is de voordragende partij met klem verzocht een kandidaat voor te dragen die jonger is dan 40 jaar.
71 Het bestuur en het BO toetsen voorgedragen kandidaten mede aan de hand van de diversiteitsdoelstellingen.		Competentievisie is opgesteld. Diversiteit is echter ondergeschikt aan deskundigheid	Het bestuur streeft ernaar dat in ieder geval minimaal een lid van jonger dan 40 jaar en een lid ouder dan 40 jaar zitting heeft in het bestuur. Zodra er een vacature in	

			<p>het bestuur optreedt en er binnen het bestuur niet reeds wordt voldaan aan beide eisen, én een dergelijke eis niet in de weg staat aan het vinden van een geschikte kandidaat, zal SPW dit opnemen in het profiel voor een nieuw bestuurslid. 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</p>	
--	--	--	---	--

			diversiteit moet niet leiden tot het blijven bestaan van een vacature in het bestuur.	
<b>3.6 Integer handelen</b>				
72 De leden van het bestuur, het VO of het BO, het intern toezicht en andere medebeleidsbepalers handelen integer. Ze zorgen ervoor dat hun eigen functioneren getoetst wordt. Ze vermijden elke vorm en elke schijn van persoonlijke bevoordeling of belangenverstreming met een partij waarmee het fonds een band heeft, op welke manier dan ook.	Competenties / Integriteitsbeleid			
73 Als leden van het bestuur, het BO, de raad van toezicht en andere medebeleidsbepalers in functie treden, ondertekenen ze de gedragscode van het pensioenfonds. Ook ondertekenen ze jaarlijks een verklaring over het naleven van de gedragsregels. Op het overtreden van de gedragscode staan sancties. Deze staan in de gedragscode.	Gedragscode		In de gedragscode zijn sancties opgenomen. De gedragscode moet nog wel ondertekend worden door leden van het VO en de RvT.	Alle verbonden personen hebben de gedragscode ondertekend.
74 Een (mede)beleidsbepaler maakt direct melding van (potentieel) tegenstrijdige belangen of reputatierisico.	Gedragscode			Ieder kwartaal wordt hierover aan het bestuur gerapporteerd middels de compliance-rapportage.
75 Een (mede) beleidsbepaler meldt het voornemen een nevenfunctie te aanvaarden of voort te zetten aan de compliance officer. Het maakt hiervoor niet uit of de nevenfunctie betaald of onbetaald is.	Gedragscode			Ieder kwartaal wordt hierover aan het bestuur gerapporteerd middels de compliance-rapportage.
76 Het lidmaatschap van een orgaan van het pensioenfonds is niet verenigbaar met het lidmaatschap van een ander orgaan binnen hetzelfde pensioenfonds, of van de visitatiecommissie.	Statuten			

<b>3.7 Beloningsbeleid</b>				
77 Het pensioenfonds voert een beheerst en duurzaam beloningsbeleid. Dit beleid is in overeenstemming met de doelstellingen van het pensioenfonds. Ook is het beleid passend gelet op de bedrijfstak, onderneming of beroepsgroep waarvoor het fonds de pensioenregeling uitvoert.	Beloningsbeleid SPW			
78 De beloning staat in redelijke verhouding tot de gedragen verantwoordelijkheid, de aan de functie gestelde eisen en het tijdsbeslag.	Beloningsbeleid SPW			
79 Het bestuur is terughoudend als het gaat om prestatiegerelateerde beloningen. Prestatiegerelateerde beloningen zijn niet hoger dan 20 procent van de vaste beloning. Ze zijn niet gerelateerd aan de financiële resultaten van het fonds.	Beloningsbeleid SPW			
80 Het bestuur voorkomt dat door de hoogte van de beloning van de leden van het intern toezicht, een financieel belang een kritische opstelling in de weg staat.	Beloningsbeleid RvT			
81 Bij tussentijds ontslag van een bestuurslid zonder arbeidsovereenkomst of van een lid van het intern toezicht verstrekt het bestuur geen ontslagvergoeding. Bij ontslag van een (andere) medebeleidsbepaler moet een eventuele ontslagvergoeding passend zijn gelet op de functie en de ontslagreden.	Doorlopend			
<b>3.8 Compliance</b>				
82 Het bestuur is op de hoogte van de wet- en regelgeving en de gevolgen daarvan voor het pensioenfonds. Ook kent het bestuur de wijze waarop invulling wordt gegeven aan de wet- en regelgeving in fondsdocumenten, besluitvormingsprocessen, procedures en de uitvoering.	Governance beleid SPW			
83 Het bestuur bewaakt dat het pensioenfonds de wet- en regelgeving en interne regels naleeft (steeds compliant is).	Belegd in de BcP dmv Actualiteiten en bij BcB; komt samen bij BcA			