

Stichting Pensioenfonds Delta Lloyd
Integriteitsbeleid

Inhoud

1. Inleiding	4
2. Definitie en doelstelling integriteitsbeleid	4
2.1. Definitie.....	4
2.2. Doelstelling	4
2.3. Vormen van integriteit	5
3. Organisatie van het pensioenfonds en reikwijdte van het integriteitsbeleid	6
4. Integriteitsrisicoanalyse.....	7
5. Persoonlijke integriteit	8
5.1. Gedragscode	9
5.2. Integriteitsgevoelige functies	9
5.3. Belangenverstrengeling	10
5.4. Fraude.....	10
5.5. Anti-corruptie	10
6. Organisatorische integriteit	11
6.1. Belangenverstrengeling en koersgevoelige informatie	11
6.1.1. Gedragscode	11
6.1.2. Incidentenregeling	12
6.1.3. Klokkenluidersregeling	13
6.1.4. Insiderregeling.....	13
6.2. Uitbesteding	13
6.2.1. Beheerst beloningsbeleid.....	14
7. Relationale integriteit	15
7.1. Customer Due Diligence	15
7.2. Wet ter voorkoming van witwassen en financiering van terrorisme (Wwft) en Sanctiewet	16
7.3. Beleggingsbeleid	17
7.4. Zorgplicht	17
7.5. Vertrouwelijkheid gegevensverwerking en de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)	17
8. Integriteit met betrekking tot het marktgedrag.....	18
9. Control.....	18
9.1. Beleid	19
9.2. Uitvoering.....	19
9.3. Monitoring en rapportages	19
9.4. Evaluatie.....	19
10. Rapportage	19

11. Inbedding in integraal risicomanagement	20
12. Verantwoording.....	20
13. Bekendmaking beleid	20
14. Inwerkingtreding beleid	20

1. Inleiding

Integriteit is een wezenlijk kenmerk van een professionele en betrouwbare organisatie. Het bevordert niet alleen de efficiëntie, de interne transparantie en samenwerking, maar ook het vertrouwen.

Het bestuur van Stichting Pensioenfonds Delta Lloyd (hierna: het pensioenfonds) heeft, onder meer op grond van verplichtingen die voortvloeien uit wet- en regelgeving, een integriteitsbeleid opgesteld waarin zij het beleid beschrijft om te komen tot beheersing van de integriteitsrisico's die het pensioenfonds loopt.

Integer handelen is binnen het pensioenfonds niet nieuw. Al sinds jaar en dag worden door het bestuur, andere organen en medewerkers die werkzaamheden verrichten voor het pensioenfonds, normen gehanteerd en nageleefd die worden aangeduid als integer handelen.

Het integriteitsbeleid is onder meer gebaseerd op de vereisten uit wet- en regelgeving betreffende integriteit, met name het Financieel toetsingskader (FTK), Code Pensioenfondsen en de Pensioenwet (PW). Tevens zijn guidances vanuit de toezichthouder op het gebied van integriteit meegenomen in dit integriteitsbeleid.

Dit document bevat als onderdeel van het integriteitsbeleid ook de procedures en maatregelen met betrekking tot het tegengaan van belangenverstrengeling.

Het integriteitsbeleid wordt na elke relevante wijziging van omstandigheden geactualiseerd, maar in ieder geval na de systematische integriteitsrisicoanalyse (SIRA) die het pensioenfonds periodiek uitvoert.

2. Definitie en doelstelling integriteitsbeleid

2.1. Definitie

Onder integriteitsbeleid wordt verstaan de maatregelen die het pensioenfonds heeft genomen om de aantasting van de goede reputatie van het pensioenfonds, en de bestaande en toekomstige bedreiging van het vermogen of resultaat van het pensioenfonds als gevolg van het niet integer handelen te voorkomen.

2.2. Doelstelling

Doelstelling van het integriteitsbeleid is het stimuleren dat aan het pensioenfonds 'verbonden personen' op alle niveaus handelen in overeenstemming met maatschappelijk geaccepteerde waarden en normen in het algemeen en de specifieke waarden en normen die gelden voor het pensioenfonds in het bijzonder en met de toepasselijke interne regelingen en codes en de wet- en regelgeving.

Tevens is het doel van dit integriteitsbeleid om zowel interne als externe partijen inzicht te geven in de onderkende integriteitsrisico's en de genomen beheersmaatregelen.

Het beleid van het pensioenfonds is erop gericht om integriteitsrisico's zoveel mogelijk te beperken en zo snel mogelijk adequate maatregelen te nemen mocht zich (een kans op het ontstaan van) een integriteitsrisico voordoen. Dit geldt zowel voor de eigen

organisatie als voor uitbestedingsrelaties en overige tegenpartijen. Integriteitsbeleid is daarmee de pijler onder een van de doelstellingen van het pensioenfonds: het hebben van een integere bedrijfsvoering.

Het integriteitsbeleid is vertaald in de gedragscode die jaarlijks door verbonden personen wordt onderschreven.

Het integriteitsbeleid is een beheersmaatregel die gedefinieerd staat in de SIRA.

2.3. Vormen van integriteit

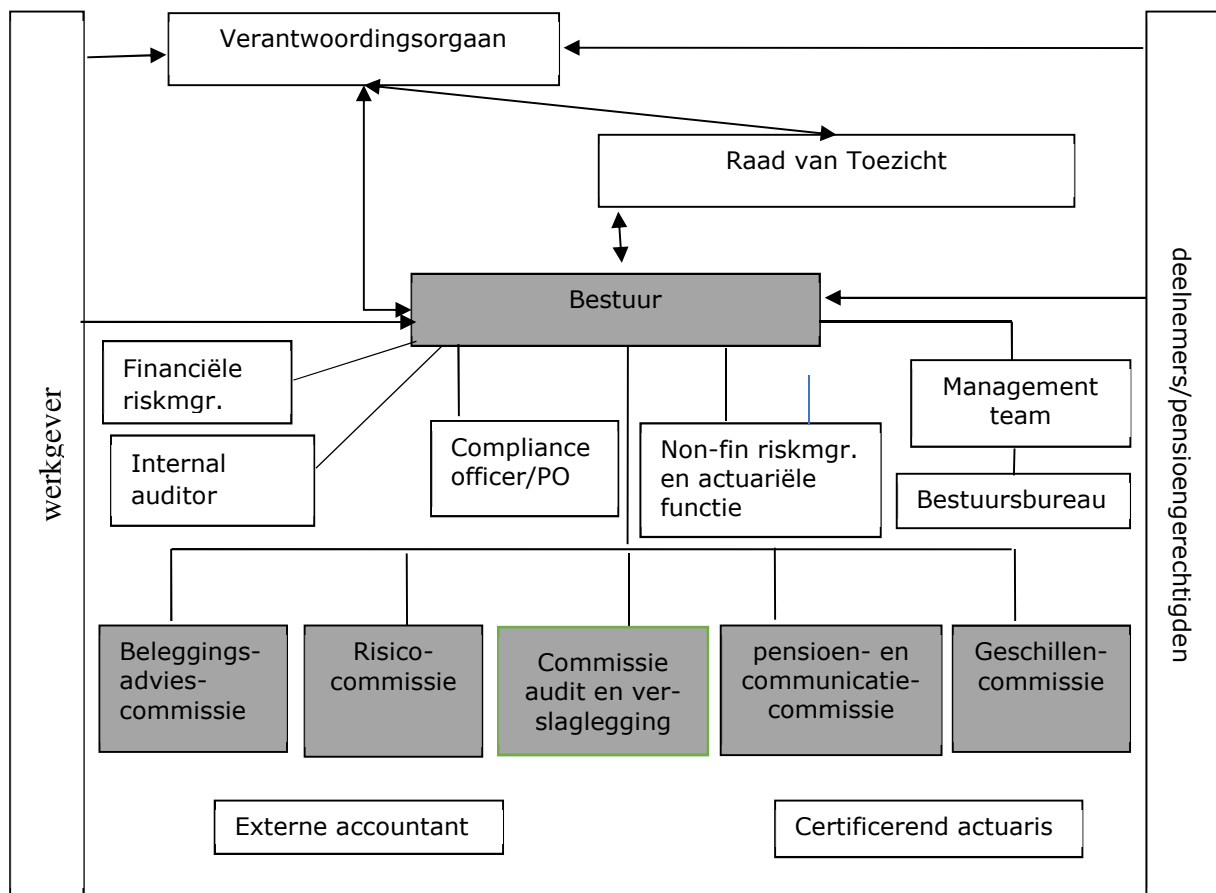
Integriteit valt uiteen in vier vormen, te weten:

1. Persoonlijke integriteit (H5);
2. Organisatorische integriteit (H6);
3. Relationele integriteit (H7);
4. Integriteit met betrekking tot het marktgedrag (H8).

3. Organisatie van het pensioenfonds en reikwijdte van het integriteitsbeleid

De organisatie van het pensioenfonds heeft invloed op de specifieke integriteitsrisico's die relevant zijn voor het pensioenfonds. Daarnaast spelen de mate en wijze van uitbesteding van diverse activiteiten daarbij een belangrijke rol.

De organisatie van het pensioenfonds ziet er op hoofdlijnen als volgt uit:



Het bestuur van het pensioenfonds is paritair samengesteld en bestaat uit 5 leden. Het bestuur heeft een aantal bestuurscommissies ingesteld:

- beleggingsadviescommissie;
- pensioen- en communicatiecommissie;
- risico-commissie
- commissie audit en verslaglegging;
- geschillencommissie.

Het operationeel beleid van het pensioenfonds is vastgelegd in het bestuursreglement en is belegd bij het management team (MT). Het MT handelt onder verantwoordelijkheid van het bestuur.

Het pensioenfonds heeft een belangrijk aantal bedrijfsprocessen en -activiteiten uitbesteed aan derden en maakt gebruik van externe adviseurs.

Het pensioenfonds blijft te allen tijde verantwoordelijk voor de beheersing van integriteitsrisico's, ook bij uitbestede werkzaamheden.

Het integriteitsbeleid is van toepassing op verbonden personen. De verbonden personen zijn:

- a. (aspirant)leden van het bestuur;
- b. leden raad van de Raad van Toepassing en het verantwoordingsorgaan;
- c. externe leden van commissies die zijn ingesteld ter ondersteuning van het bestuur;
- d. medewerkers van het pensioenbureau, waaronder mensen die er tijdelijk werken/ingehuurd zijn;
- e. andere (groepen van) personen die door het bestuur worden aangewezen.

NB: Deze personen worden doorgegeven aan de Compliance Officer die vervolgens de verbonden personen op de hoogte stelt van de integriteitsdocumenten en de gedragscode. Vervolgens moet de aangewezen verbonden persoon de Verklaring naleving Gedragscode bij toetreding ondertekenen voordat deze verbonden persoon werkzaamheden gaat verrichten voor het fonds.

Het pensioenfonds hanteert als voorwaarde voor uitbestedingsrelaties dat zij beschikken over een gedragscode die minimaal gelijkwaardig is aan de gedragscode die het pensioenfonds hanteert dan wel bereid is zich te conformeren aan de gedragscode van het pensioenfonds. Het pensioenfonds vergewist zich van de normen die de uitbestedingsrelaties met betrekking tot integriteit hebben vastgesteld en stelt vast of deze in de gewenste mate voldoen aan de regels genoemd in dit integriteitsbeleid alsmede het toezicht daarop.

Het door de verbonden persoon in strijd handelen met het integriteitsbeleid en/of de gedragscode wordt beschouwd als een ernstige inbreuk op het vertrouwen dat het pensioenfonds in de verbonden persoon moet kunnen stellen. Een dergelijk handelen kan reden zijn tot het opleggen van een sanctie, afhankelijk van de ernst van de overtreding en afhankelijk van de aard van de relatie tussen verbonden persoon en pensioenfonds, zoals bijvoorbeeld:

- een waarschuwing aan betrokkene;
- het ongedaan maken van het door de verbonden persoon behaalde voordeel;
- overplaatsing of schorsing;
- een (mogelijke) melding van de overtreding aan het bestuur, De Nederlandsche Bank (DNB) en/of de Autoriteit Financiële Markten (AFM). Het voorgaande laat onverlet een vordering tot schadevergoeding en/of aangifte bij de justitiële autoriteiten.

Indien er sprake is van een handelen in strijd met het integriteitsbeleid en/of de gedragscode, wordt dit besproken in het bestuur en wordt de Compliance Officer hierbij betrokken voor advies.

4. Integriteitsrisicoanalyse

Onder integriteitsrisico wordt in dit integriteitsbeleid verstaan: het gevaar voor de aantasting van de (goede) reputatie, alsmede de bestaande en toekomstige bedreiging van het vermogen of resultaat van het pensioenfonds.

Het doel van het pensioenfonds is het integriteitsrisico zoveel mogelijk te beperken. Daartoe voert het pensioenfonds periodiek (minimaal één keer per jaar) en op systematische wijze een integriteitsrisicoanalyse uit.

Hierbij wordt het volgende proces doorlopen:

1. risico-identificatie van reeds bekende integriteitsrisico's en nieuwe minder voor de hand liggende integriteitsrisico's;
2. risicoanalyse bestaande uit een kans/impact analyse;
3. inventarisatie bestaande beheersmaatregelen en indien nodig formuleren van passende aanvullende maatregelen;
4. monitoren van de risico's en aanpassingen doorvoeren waar nodig.

Het integriteitsbeleid zal steeds jaarlijks aan de hand van de integriteitsrisicoanalyse worden geëvalueerd en indien noodzakelijk worden bijgesteld.

In de SIRA voor het pensioenfonds worden de volgende integriteitsrisico's onderkend:

1. het risico op belangenverstremgeling;
2. het risico op onoorbaar handelen;
3. het risico op fraude en corruptie;
4. het risico op witwassen, terrorismefinanciering en het omzeilen van sanctiewetgeving;
5. het risico op onvoldoende bewustzijn over de bestaande risico's;
6. het risico op ontduiking of ontwijking fiscale regelgeving;
7. het risico op cybercrime;
8. het risico op marktmanipulatie.

5. Persoonlijke integriteit

Bij persoonlijke integriteit valt onder andere te denken aan betrouwbaarheid, openheid en bewustzijn. Het pensioenfonds heeft een zorgplicht ten aanzien van de persoonlijke integriteit van de bestuurders en de overige verbonden personen. Aandachtspunten bij het toezicht ten aanzien van persoonlijke integriteit zijn fraude, corruptie en belangenverstremgeling.

Om de persoonlijke integriteit te waarborgen heeft het pensioenfonds een gedragscode voor verbonden personen en zorgt dat deze wordt nageleefd. Verder zijn een beperkt aantal functies aangemerkt als integriteitsgevoelig. Daarnaast wordt in dit hoofdstuk ingegaan op belangenverstremgeling, fraude en anti-corruptie.

Onvoldoende bewustzijn over de bestaande integriteitsrisico's kan resulteren in (het herkennen van) ongewenste gedragingen, onwetendheid over de te volgen procedures en gebrek aan aanspreekbaarheid.

Om de bewustwording binnen het bestuur te waarborgen en te vergroten wordt door het bestuur en de Compliance Officer aandacht besteed aan:

- de betekenis, het nut en de noodzaak van het integriteitsrisico in het algemeen;
- de wijze waarop het pensioenfonds daar invulling aan geeft;
- de belangrijkste wet- en regelgeving en interne gedragsregels en procedures met betrekking tot integriteitskwesaties;
- het leren herkennen van vermeende ongewenste gedragingen en incidenten;
- het signaleren en weten welke procedures in geval van een incident of ongewenste gedragingen moeten worden gehanteerd.

5.1. Gedragscode

Voor bestuursleden, verantwoordingsorgaan, raad van toezicht en andere gebonden personen (zoals de medewerkers van het pensioenfonds en andere personen die werkzaamheden verrichten voor het pensioenfonds) geldt de gedragscode van het pensioenfonds.

Deze gedragscode geeft voorschriften ter voorkoming van misbruik van voorwetenschap en van belangenverstrengeling. Daarnaast zijn in de gedragscode bepalingen opgenomen die toezien op de naleving van bedrijfsethische normen. De gedragscode beschrijft onder meer:

- welke normen gelden voor verbonden personen;
- toezicht op persoonlijke transacties (insidersregeling);
- hoe verbonden personen om dienen te gaan met vertrouwelijke informatie;
- hoe te handelen om (de schijn van) belangenconflicten te voorkomen;
- de rol van de Compliance Officer;
- sancties bij overtredingen van de bepalingen uit de gedragscode.

Verbonden personen ontvangen van het pensioenfonds de gedragscode bij aanvang en dienen de naleving daarvan te verklaren. De Compliance Officer verzendt jaarlijks (of bij indienst/uitdiensttreding de nalevingsverklaringen ter ondertekening naar de verbonden personen. De Compliance Officer rapporteert aan het pensioenfonds of de nalevingsverklaringen zijn ondertekend en of dit op basis van de informatie waarover de Compliance Officer beschikt juist is.

5.2. Integriteitsgevoelige functies

Onder integriteitsgevoelige functies wordt verstaan:

1. Een leidinggevende functie die is geplaatst direct onder het bestuur van het pensioenfonds.
2. Een functie waaraan een bevoegdheid is verbonden die een wezenlijk risico bevat voor de integere bedrijfsvoering van het pensioenfonds.

Het bestuur stelt vast welke functies integriteitsgevoelig zijn. Bij benoeming van een persoon die een integriteitsgevoelige functie gaat bekleden dient het bestuur zich een oordeel te vormen over de betrouwbaarheid van deze persoon. Deze oordeelsvorming komt tot stand op basis van:

- Het schriftelijk inwinnen van inlichtingen bij de werkgever(s) bij wie betrokkene de laatste jaren werkzaam is geweest.
- De betrokkene expliciet vragen naar voorvallen uit het verleden die betekenis kunnen hebben voor het oordeel over diens betrouwbaarheid.
- Eventueel de betrokkene een Verklaring omtrent het Gedrag in de zin van de Wet op de justitiële documentatie en op de verklaringen omtrent het gedrag te laten overleggen.

Gezien de omvang van de organisatie van het pensioenfonds, beperkt de scope van integriteitsgevoelige functies zich tot de bestuursleden en de directeur van het pensioenfonds.

5.3. Belangenverstremgeling

Belangenverstremgeling duidt op een situatie waarbij het individu meerdere belangen vertegenwoordigt waarbij een zodanige invloed kan zijn dat het ene of het andere belang in het geding komt. Het is daarom belangrijk om iedere vorm van (schijnbare) belangenverstremgeling te voorkomen.

Belangenverstremgeling kan bijvoorbeeld voorkomen wanneer het pensioenfonds activiteiten uitbestedt aan de organisatie van de werkgever, terwijl bestuurders ook een dienstbetrekking hebben bij de werkgever.

In het besturingsreglement is een procedure opgenomen om belangenverstremgeling te voorkomen. Ook in de gedragscode is een procedure belangenverstremgeling opgenomen. Monitoring op de naleving hiervan vindt plaats door de Compliance Officer, bijvoorbeeld door de toetsing van de resultaten van een uitvraag privérelaties en -belangen.

Bij het zoeken van nieuwe bestuurders is één van de criteria dat bestuurders geen zeggenschap hebben bij de partijen waaraan het pensioenfonds activiteiten heeft uitbestedt.

5.4. Fraude

Fraude is zichzelf dan wel anderen onrechtmatig bevoordelen ten laste van een derde of derden door misbruik van vertrouwen. Het risico bestaat dat door fraudeleuze handelingen de reputatie van het pensioenfonds wordt geschaad en belanghebbenden (financieel) worden benadeeld. Fraude kan ook leiden tot operationele risico's. Het pensioenfonds zal onder geen enkele omstandigheid fraude tolereren. Toezicht op de naleving van externe en interne regels, teneinde te voorkomen dat fraude zich manifesteert, is een taak van het bestuur.

Het pensioenfonds heeft de volgende maatregelen getroffen om fraude tegen te gaan:

- Door te zorgen voor een adequate AO/IC bij het pensioenfonds en bij de partijen aan wie activiteiten zijn uitbestedt en het naleven van de interne procedures probeert het pensioenfonds fraude te voorkomen.
- In de overeenkomsten met de uitbestedingspartners is het voorkomen van fraude geregeld door het opnemen van diverse beheersmaatregelen waaronder het opvragen en beoordelen van ISAE-verklaringen.
- Voor betalingen is een procuratieregeling vastgesteld die onderdeel uitmaakt van de AO/IC.

5.5. Anti-corruptie

Corruptie is het risico dat het pensioenfonds betrokken is bij vormen van omkoping en/of belangenverstremgeling die afbreuk doen aan de integriteit van en het vertrouwen in het pensioenfonds en/of de financiële markten.

Het pensioenfonds heeft hiervoor de volgende maatregelen getroffen:

- De opgestelde interne gedragscode waarin onder meer is geregeld het misbruik van voorwetenschap, relatiegeschenken, pensioenfondseigendommen, e.d..
- De jaarlijkse ondertekening van de nalevingsverklaring voor deze gedragscode door de verbonden personen.

- Het vaststellen dat leveranciers een eigen gedragscode hebben en dat laten opnemen in de uitbestedingsovereenkomst.
- De financiële geldstromen zijn beperkt en overzichtelijk (m.u.v. beleggingen); voor uitbestedingsopdrachten geldt het vierogen principe.
- M.b.t. beleggingen worden de ISAE-verklaringen beoordeeld.
- De incidentenregeling.

6. Organisatorische integriteit

De organisatorische integriteit is met name geregeld in de gedragscode.

6.1. Belangenverstrengeling en koersgevoelige informatie

Het pensioenfonds definieert het risico op belangenverstrengeling als het risico dat persoonlijke of professionele belangen, anders dan die van het pensioenfonds worden meegenomen in de besluitvorming. Daarbij onderscheidt het pensioenfonds de volgende twee deelrisico's:

- 1) Het risico dat belangen uit persoonlijke netwerken en nevenfuncties van belanghebbenden zich vermengen met de belangen van het pensioenfonds (intern). Het risico bestaat dat door handelingen of gedragingen de besluitvorming van bestuursleden ongewenst wordt beïnvloed;
- 2) Het risico ten aanzien van het uitbesteden van (kern)taken van het pensioenfonds aan derde partijen (extern).

Ad 1: Interne belangenverstrengeling

Beheersmaatregelen die genomen zijn onder andere:

- Besluitvorming op basis van juiste, volledige en tijdige informatie;
- Evenwichtige belangenafweging (geen dubbele petten). Indien een bestuurslid van mening is dat er sprake kan zijn van een (schijn van) belangenverstrengeling op een bepaald onderwerp, dan meldt de betreffende bestuurder dit voorafgaande aan het bespreken van dit onderwerp. Hiermee wordt het voor het bestuur duidelijk dat de betreffende bestuurder naast het belang van het fonds ook mogelijk nog een ander belang heeft (dubbele pettenproblematiek). Het bestuur kan in bepaalde situaties besluiten om het betreffende bestuurslid te vragen om geen gebruik te maken van zijn of haar stemrecht. De betreffende bestuurder, eventueel in overleg met het bestuur, kan er ook voor kiezen om niet aanwezig te zijn bij het bespreken van het betreffende onderwerp of aanwezig te zijn als toehoorder.
- Toetsing van de opgave privérelaties en -belangen aan de relatielijst van het pensioenfonds door de Compliance Officer. Intern inzichtelijk maken van de opgegeven privérelaties.
- Opgave en toetsing van de nevenfuncties van de bestuursleden. Een overzicht van alle nevenfuncties wordt permanent bijgehouden door de Compliance Officer en is inzichtelijk voor het bestuur.

6.1.1. Gedragscode

Het pensioenfonds beschikt over een gedragscode, die voor alle aan het pensioenfonds verbonden personen voorschriften geeft ter voorkoming van belangenconflicten en van misbruik van bij het pensioenfonds aanwezige informatie. De gedragscode wordt aan alle aan het pensioenfonds verbonden personen uitgereikt. Nieuwe verbonden personen

tekenen bij indiensttreding voor ontvangst en kennisname van de gedragscode. Tevens moet iedere verbonden persoon jaarlijks of bij het niet langer verbonden zijn aan het pensioenfonds verklaren dat hij zich in de voorgaande periode heeft gehouden aan de gedragscode. Bij het niet langer verbonden zijn met het pensioenfonds wordt direct aan deze persoon gevraagd de nalevingsverklaring te ondertekenen.

De naleving van de gedragscode wordt getoetst door de Compliance Officer. Ter waarborging van de onafhankelijkheid, zowel in termen van uitoefening als positionering, heeft het bestuur ervoor gekozen om deze functie extern te beleggen.

Door het geven van voorlichting aan verbonden personen wordt gewerkt aan bewustwording van het omgaan met de gedragscode. Daarmee wordt bereikt dat de gedragscode ook inhoudelijk wordt begrepen door alle verbonden personen. De Compliance Officer van het pensioenfonds draagt zorg voor de voorlichting aan de verbonden personen.

In de gedragscode is bepaald dat alle geaccepteerde uitnodigingen en relatiegeschenken gemeld moeten worden aan de Compliance Officer van het fonds. De Compliance Officer voorziet de melding van advies waarna de manager van het pensioenfonds eventuele goedkeuring verleent. Het maximale bedrag per jaar voor relatiegeschenken is €50,-. De Compliance Officer houdt namens het pensioenfonds een register bij waarin alle giften, geschenken en uitnodigingen worden bijgehouden en rapporteert hierover per kwartaal aan het pensioenfonds. Dit register wordt meegenomen in de jaarlijkse evaluatie van het beleid. Onder een uitnodiging wordt verstaan: elke geaccepteerde of overwogen uitnodiging van een zakelijke relatie van het pensioenfonds voor reizen, seminars (exclusief seminars van DNB, AFM en de Pensioenfederatie) incl. seminars op pensioengebied met een educatief karakter, bedrijfsbezoeken en andere bijeenkomsten in Nederland of in het buitenland.

6.1.2. Incidentenregeling

Het pensioenfonds beschikt over een incidentenregeling waarin is aangegeven welke stappen gevolgd worden als het vermoeden bestaat dat er sprake is van een incident binnen het pensioenfonds. Doel van deze regeling is het voorkomen van schade aan de beheerste en integere bedrijfsvoering en goede naam van het pensioenfonds, alsmede het beperken van mogelijke gevolgschade.

Een incident is gedefinieerd als:

Een gebeurtenis die een ernstig gevaar vormt of kan vormen voor de beheerste en integere bedrijfsvoering van het pensioenfonds, en/of een gebeurtenis waarbij directe of indirecte financiële schade ontstaat door ontoereikende of falende interne processen, verbonden personen of systemen of door externe gebeurtenissen, en/of fraude, misleiding, bedrog, verduistering of diefstal door één of meer personen in hun hoedanigheid van verbonden persoon. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen operationele incidenten en overige incidenten.

De incidentenregeling beschrijft onder meer:

- Hoe een incident gemeld kan worden en welke informatie het pensioenfonds hierover eventueel aan de toezichthouder verstrekt.
- Hoe incidenten worden geregistreerd en onderzocht.
- Hoe er wordt omgegaan met zware incidenten en persoonsgerichte onderzoeken.
- Hoe anonimiteit en geheimhouding wordt gewaarborgd en op welke wijze men bezwaar kan maken tegen uitspraken die volgen uit een onderzoek.

6.1.3. Klokkenluidersregeling

Het fonds beschikt over een klokkenluidersregeling. In de klokkenluidersregeling is een procedure vastgelegd voor het melden en afhandelen van (potentiële) misstanden. Verder bevat de regeling waarborgen voor de bescherming van de verbonden persoon (i.c. de klokkenluider), die te goeder trouw melding maakt van (potentiële) misstanden.

6.1.4. Insiderregeling

Conform het bepaalde in artikel 20 Bftk zijn in de Gedragscode van het pensioenfonds bepalingen opgenomen met betrekking tot de insiderregeling. Deze regeling beoogt dat bij bepaalde transacties (de schijn van) handelen met gebruik van voorwetenschap en vermenging van zakelijke en privébelangen wordt voorkomen. In de Gedragscode is aangegeven voor welke verbonden personen de specifieke bepalingen voor insiders gelden.

De kans op voorwetenschap van insiders is overigens erg klein. De insiders van het pensioenfonds hebben in principe geen inside informatie van NN. Verder doen de insiders zelf geen transacties voor het pensioenfonds (dat doet de vermogensbeheerder) en belegt het pensioenfonds alleen in beleggingsfondsen.

Ad 2: Externe belangenverstremeling

6.2. Uitbesteding

Het pensioenfonds besteedt meerdere werkzaamheden uit aan derden. Het pensioenfonds dient daarbij zorg te dragen dat deze derden de regels, die van toepassing zijn op het pensioenfonds, ook naleven. Over de wijze waarop de uitbesteding is geregeld moet DNB worden geïnformeerd. Het bestuur van het pensioenfonds heeft een uitgebreid uitbestedingsbeleid vastgesteld. Het risico bij uitbesteding is voornamelijk dat de uitbestedingsrelatie niet de regels naleeft die voor het pensioenfonds gelden.

Het pensioenfonds heeft de (pensioen)administratie aan Delta Lloyd Levensverzekering uitbesteed en het vermogensbeheer uitbesteed aan NN IP. De bewaring van de beleggingen en het opstellen van de beleggingsrapportages zijn uitbesteed aan Kasbank. Via overeenkomsten, daarvan deel uitmakende deelovereenkomsten en gedetailleerde 'Service Level Agreements' (SLA's) zijn de afspraken met deze uitvoerders op toereikende wijze vastgelegd. Medewerkers van uitvoerders zijn verplicht te handelen overeenkomstig alle geschreven compliance procedures en andere wettelijke vereisten opgelegd door toezichthouders, overheids- en andere regelgevende instanties. Het management van de uitvoerders dient de naleving van dergelijke verplichtingen en vereisten te stimuleren en (desnoods) af te dwingen binnen hun organisatie.

Beheersmaatregelen die het pensioenfonds heeft genomen om uitbestedingsrisico's te minimaliseren zijn onder andere:

- *(Periodieke) check op reputatie* van iedere (beoogde) uitbestedingsrelatie.
- *Uitbestedingsrelaties beschikken over een minimaal gelijkwaardige gedragscode* dan wel zijn bereid zich te conformeren aan de gedragscode van het pensioenfonds. In het selectieproces van beoogde uitbestedingsrelaties is dit één van de criteria. Vervolgens wordt dit criterium als voorschrift in de uitbestedingsovereenkomst vastgelegd.
- *Verplichting om incidenten en misstanden te melden.* Het pensioenfonds meldt incidenten in de organisatie van een uitbestedingsrelatie onverwijld aan DNB (Meldpunt Misstanden). Om dit te waarborgen hebben de uitbestedingsrelaties de

plicht om een incident met betrekking tot het pensioenfonds in hun eigen organisatie onverwijld te melden aan het pensioenfonds. Tevens worden gemelde incidenten aan DNB opgenomen in het jaarverslag.

- *Beschikken over een beheerst beloningsbeleid.* Om te voorkomen dat ongewenste beloningsprikkelers bij uitbestedingsrelaties de belangen voor het pensioenfonds in gevaar kunnen brengen, zorgt het pensioenfonds ervoor dat zij zicht heeft op het beloningsbeleid van haar uitbestedingsrelaties. Tevens neemt zij het beloningsbeleid mee als criterium in het selectieproces. Het bestuur kijkt hierbij nadrukkelijk naar objectieve normen, waaronder ook de aanbevelingen van de Pensioenfederatie.
- Jaarlijkse evaluatie. Minimaal jaarlijks vindt er overleg plaats tussen de Compliance Officer van de uitvoerders enerzijds en de manager en de Compliance Officer van het pensioenfonds anderzijds. Hierbij wordt de inrichting en naleving van compliance besproken, waarin naast bevindingen/incidenten ten aanzien van het pensioenfonds ook de (toekomstige) ontwikkelingen ten aanzien van compliance bij uitvoerders worden besproken.
- Het pensioenfonds wordt over de naleving door uitvoerders geïnformeerd door onder andere een jaarlijkse ISAE 3402, type 2-verklaring, op kwartaalbasis SLA-rapportages over uitvoering en kosten, meldingen van incidenten en rapportages over compliance. Daarnaast houden uitvoerders een klachtenregistratie bij.

6.2.1. Beheerst beloningsbeleid

Het pensioenfonds voert een zorgvuldig, beheerst en duurzaam beloningsbeleid dat in overeenstemming is met doelstellingen van het pensioenfonds en dat passend is gelet op de ondernemingen waarvoor het pensioenfonds de pensioenregeling uitvoert. Dit heeft betrekking op het beloningsbeleid van bestuurders, de leden van andere organen en de beloningen van de leidinggevende en medewerkers van het bestuursbureau. De beloningen staan in redelijke verhouding tot de gedragen verantwoordelijkheid, de aan de functie gestelde eisen en het tijdsbeslag.

Het bestuur zorgt ervoor conform de Code Pensioenfondsen dat het beloningsbeleid van partijen aan wie taken zijn of worden uitbesteed, niet aanmoedigt om meer risico's te nemen dan voor het fonds aanvaardbaar is (preventie van perverse prikkels). Om dit te bereiken heeft het bestuur dit onderdeel van de contractafspraken gemaakt bij het sluiten of verlengen van de uitbestedingsovereenkomst met de diverse uitbestedingspartners. Bij een besluit tot uitbesteding wordt de beloningsstructuur van de (potentiële) uitbestedingspartner meegewogen.

Pensioenfondsen dienen bovendien op grond van de Principes voor beheerst beloningsbeleid van De Nederlandsche Bank (DNB) en de Autoriteit Financiële Markten (AFM) een beloningsbeleid te voeren dat de integriteit en soliditeit van het pensioenfonds bevordert, waarbij de focus ligt op de lange termijn. Daarnaast mag het beloningsbeleid geen prikkels bevatten die afbreuk doen aan de verplichting van een pensioenfonds om zich in te zetten voor de belangen van de deelnemers en andere stakeholders, of andere op het pensioenfonds rustende zorgvuldigheidsverplichtingen. Het bestuur van het pensioenfonds zal daarbij het belang van de deelnemers vooropstellen en ook oog hebben voor hetgeen maatschappelijk verantwoord is.

Verder zijn op basis van de Wet versterking bestuur pensioenfondsen regels in de Pensioenwet opgenomen met betrekking tot een beheerst beloningsbeleid. Deze regels komen qua strekking overeen met de eerdere alinea's van deze paragraaf. Kern hiervan is dat het pensioenfonds een beleid inzake beloningen moet hanteren dat niet aanmoedigt tot het nemen van meer risico's dan voor het betreffende fonds aanvaardbaar is.

De bestuurders en organen die in dienst zijn bij de werkgever ontvangen geen beloning van het pensioenfonds. De werkgever hanteert een beloningsbeleid conform de regeling in het Besluit beheerst beloningsbeleid Wft en komen overeen met de eerdere alinea's van deze paragraaf.

Jaarlijks vindt door het bestuur een evaluatie plaats van het beloningsbeleid, waarbij o.a. de volgende aspecten zullen worden beoordeeld:

- Voldoet het beloningsbeleid nog aan de geformuleerde doelstellingen en uitgangspunten?
- Zijn er wijzigingen in wet- en regelgeving welke consequenties hebben voor het beloningsbeleid?
- Dient het beloningsbeleid aangepast te worden op basis van gewijzigde inzichten?

Het beloningsbeleid behoeft goedkeuring van de Raad van Toezicht

7. Relationale integriteit

Relationele integriteit heeft betrekking op het marktgedrag van het pensioenfonds in haar relatie tot derden alsmede op het gedrag van derden die de integriteit van het pensioenfonds kan aantasten. Hierbij kan worden gedacht aan het invullen van de zorgplicht voor de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden en het beschermen van de privacy van hen.

7.1. Customer Due Diligence

"Customer Due Diligence" (CDD) omvat het adequaat beheersen van de relevante risico's die dienstverlening aan de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden van het pensioenfonds met zich meebrengt. De bedreigingen die uit kunnen gaan van het zaken doen met een deelnemer over wie men onvoldoende informatie heeft, kunnen bijvoorbeeld in verband gebracht worden met de risico's van het betrokken raken bij witwassen, fraude, terrorismefinanciering of (inter)nationaal gesanctioneerd zijn.

De deelnemers van het pensioenfonds zijn werknemers van de werkgever die verplicht deelnemen aan de pensioenregelingen van de werkgever. Daarmee ligt het personeelsselectiebeleid bij HRM van de werkgever, waarin de sanctiewetgeving is verankerd. De werkgever identificeert de werknemers die deelnemen in het pensioenfonds.

Maatregelen die getroffen zijn, zijn dat alle deelnemers door de pensioenuitvoerder (PUO) worden gecontroleerd of deze niet op een (inter)nationale sanctielijst staan vermeld. Indien dit het geval is zal de PUO de uitkeringen van de betreffende deelnemers bevriezen en hiervan melding maken bij het pensioenfonds. Het pensioenfonds doet hiervan melding bij DNB en houdt de tegoeden bevroren tot nader bericht van DNB. Het pensioenfonds beoordeelt of deze maatregelen bij de PUO zijn doorgevoerd en juist werken.

Voor wat betreft de functionarissen en de leden van organen die geen werknemer bij de werkgever zijn, voert het pensioenfonds deze controles zelf uit.

7.2. Wet ter voorkoming van witwassen en financiering van terrorisme (Wwft) en Sanctiewet

De Wwft schrijft voor dat de identiteit van een cliënt moet worden vastgesteld en dat een 'risk based' cliëntenonderzoek moet worden ingesteld voordat een dienst aan die cliënt wordt verleend. De meldplicht voor ongebruikelijke transacties is gekoppeld aan de instelling.

Risico's

Het risico op witwassen en de financiering van terrorisme wordt door pensioenfondsen als zeer beperkt ingeschat om de volgende redenen:

- De inkomende inkomensstroom betreft de premie van de werkgever en daarmee een gecontroleerde inkomensstroom (de werkgever heeft maatregelen genomen om witwassen en financiering van terrorisme te voorkomen).
- De deelnemers en de meeste verbonden personen betreffen (oud)werknemers van de werkgever die ook moet voldoen aan de Wwft en Sanctiewet en uit hoofde daarvan bij aanstelling getoetst. Daarnaast toets de pensioenuitvoerder elke maand het gehele deelnemersbestand op de sanctiewetcheck. Ook bij de uitkeringen wordt elke maand een sanctiewetcheck uitgevoerd.
- Er wordt alleen belegd door de vermogensbeheerder (NN IP) die onder toezicht staat van DNB en de AFM en daardoor ook verplicht is beleid en procedures te hebben om te voldoen aan de Wwft en Sanctiewet.
- De pensioenuitvoerder en de vermogensbeheerder hanteren de actuele sanctielijsten en de sanctiescreening vindt bij hen doorlopend plaats.

Maatregelen

Het pensioenfonds beoordeelt of de pensioenuitvoerder en de vermogensbeheerder voldoen aan de Wwft en Sanctiewet en ook maatregelen voor voorkoming van witwassen en financiering van terrorisme en overtreding van de Sanctiewet hebben getroffen. Dit is ook opgenomen in de overeenkomsten met de pensioenuitvoerder en de vermogensbeheerder. Het pensioenfonds beoordeelt jaarlijks of de pensioenuitvoerder en de vermogensbeheerder gebruik maken van de meest recente sanctielijsten en of zij de procedures met betrekking tot de Sanctiewet naleven. Het pensioenfonds vraagt jaarlijks aan de pensioenuitvoerder en de vermogensbeheerder een verklaring dat zij voldoen aan de Wwft en de Sanctiewet.

Op grond van de Sanctiewet is het verboden met bepaalde personen te handelen, of financiële transacties naar bepaalde landen te doen. Het pensioenfonds heeft als beleid dat voor uitkeringen aan alle pensioengerechtigden een kopie van een recent bankafschrift moet worden overlegd en voor uitkeringen aan anderen dan deelnemers de identiteit moet worden vastgesteld aan de hand van een kopie persoonsbewijs. Aan de hand daarvan wordt beoordeeld of de persoon of de rekening op een sanctielijst staat. De vermogensbeheerder draagt er zorg voor dat pensioengelden van het pensioenfonds niet belegd worden in gesanctioneerde bedrijven en instellingen of bepaalde geografische regio's.

De Compliance Officer screent de verbonden personen, die geen deelnemer zijn in het pensioenfonds en de zakelijke relaties van het pensioenfonds op het voorkomen op de sanctielijsten.

Bij een relevante hit wordt de volgende procedure gevolgd:

- Een relevante hit zal onmiddellijk door de pensioenuitvoerder of de vermogensbeheerder aan het pensioenfonds worden gemeld;
- Uitkeringen worden direct bevroren (dit is met de pensioenuitvoerder afgesproken);
- Een hit wordt gemeld aan DNB;
- De niet-financieel risicomanager is verantwoordelijk voor het melden van een 'hit' en de te volgen procedure daarbij.

7.3. Beleggingsbeleid

Onderdeel van de relationele integriteit is ook de wijze waarop het pensioenfonds omgaat met het beleggingsbeleid. Een door de markt als onvoldoende ervaren ethisch beleggingsbeleid kan resulteren in reputatierisico zoals negatieve publiciteit. Het pensioenfonds heeft een beleid ten aanzien van verantwoord beleggen, dat voor uitvoerders mede uitgangspunt vormt voor het uitvoeren van de beleggingen. Dit beleggingsbeleid is vermeld op de website van het pensioenfonds. Het bestuur ziet mede in samenwerking met de beleggingscommissie en het bestuursbureau toe op de correcte naleving van het beleid.

7.4. Zorgplicht

De belangrijkste regels ter bescherming van de deelnemer zijn de informatieverplichtingen. Het aantal informatieverplichtingen voor financiële instellingen en dus ook pensioenfonds is dan ook groot. De informatieverplichtingen zijn bovendien vaak rule-based van aard. Er wordt niet alleen voorgeschreven aan welke informatieverplichtingen moet worden voldaan, maar ook op welke wijze. Voor het pensioenfonds zijn de voorgeschreven informatieverplichtingen richting de klant, welke gegevens dient de instelling minimaal te verstrekken aan de klant, van belang. Belangrijke eisen zijn het versturen van het zogenaamde Pensioen 1-2-3 als deelnemers in de pensioenregeling komen, de stopbrief en het jaarlijks versturen van een uniform pensioenoverzicht aan de deelnemers. Verder wordt in de artikelen 39 t/m 50 van de Pensioenwet (PW) aangegeven welke informatie, al of niet op verzoek van de deelnemer, aan hem of haar moet worden verstrekt.

Het pensioenfonds heeft de uitvoering van de noodzakelijke informatieverplichtingen uitbesteed aan uitvoerders. Het pensioenfonds heeft in de uitbestedingsovereenkomst laten vastleggen aan welke eisen de uitvoerder in dit opzicht dient te voldoen. Het pensioenfonds beoordeelt en controleert de uitvoering daarvan.

7.5. Vertrouwelijkheid gegevensverwerking en de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)

Het pensioenfonds verwerkt persoonsgegevens in het kader van de uitvoering van de pensioenregeling. In het bijzonder wordt in dit verband de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) genoemd. Deze Europese verordening heeft als doel om te borgen dat:

1. noodzakelijke en passende beveiligingsmaatregelen worden getroffen om de persoonsgegevens te beschermen; en
2. betrokkenen hun rechten kunnen uitoefenen voor wat betreft de verwerking van hun persoonsgegevens.

De verstrekte persoonsgegevens van deelnemers en overige belanghebbenden worden niet voor andere doeleinden gebruikt dan waarvoor deze aan het pensioenfonds verstrekt zijn, tenzij de wetgever anders heeft bepaald. In de AVG is nadrukkelijk aangegeven hoe met persoonsgegevens dient te worden omgegaan. Het pensioenfonds heeft in de

uitbestedingsovereenkomst expliciet opgenomen dat ook uitvoerders met de gegevens van de deelnemers omgaat op een wijze die past binnen de bepalingen van de AVG, i.c. de bewerkersovereenkomst. Het pensioenfonds heeft in dit kader de wijze waarop de uitvoerders invulling geven aan de naleving van de AVG vastgelegd in een nieuw privacybeleid en een privacy officer aangesteld.

In het privacy beleid zijn de volgende zaken uitgewerkt:

- verwerkingsdoeleinden en rechtsgrond;
- beveiliging en geheimhouding;
- melding van verwerking van persoonsgegevens aan de Autoriteit Persoonsgegevens;
- datalekken;
- verantwoordelijkheid voor persoonsgegevens;
- transparantie;
- definitie persoonsgegevens;
- het verkrijgen van persoonsgegevens;
- de te verstrekken informatie aan deelnemers;
- rechten van de deelnemers;
- geschillen;
- uitbesteding verwerking van persoonsgegevens (bewerker).

8. Integriteit met betrekking tot het marktgedrag

Bij de integriteit met betrekking tot het marktgedrag van financiële instellingen kan gedacht worden aan het voorkomen van koersmanipulatie c.q. koersstabilisatie rond emissies, het "bijsturen" van koersen teneinde andere gerelateerde transacties te beïnvloeden (zoals het drukken van koersindices op expiratiedatum) en zaken zoals "frontrunning".

Deze voorbeelden zijn voor het pensioenfonds slechts indirect relevant gezien haar rol bij (de uitvoering van) het beleggingsbeleid. Dit laat onverlet dat het pensioenfonds op het eigen werkterrein een integere marktpartij moet zijn en verantwoordelijk blijft voor de uitvoering van het beleggingsbeleid. Het pensioenfonds heeft in de uitbestedingsovereenkomst expliciet opgenomen dat de vermogensbeheerder zorgdraagt voor een interne en beheerste bedrijfsvoering en zij beschikt over procedures en maatregelen om te kunnen anticiperen op en omgaan met calamiteiten in de bedrijfsvoering en belangenconflicten, maatregelen heeft genomen ter voorkoming van fraude, witwassen en financieren van terrorisme en dat deze een gedragscode heeft die vergelijkbaar is met die van het pensioenfonds.

9. Control

Het bestuur van het pensioenfonds is verantwoordelijk voor opzet, bestaan en werking van de interne beheersing. Het bestuur dient er expliciet voor te zorgen dat er bij uitvoering van de verschillende bedrijfsprocessen, in eigen beheer of uitbesteed, op passende wijze beheersingsmaatregelen zijn getroffen, die informatie verschaffen over de wijze waarop de activiteiten worden uitgevoerd.

De controle is op de volgende wijze ingericht:

9.1. Beleid

Preventief: uitbestedingsbeleid, gedragscode, integriteitsbeleid, compliance beleid (charter)
Detectief: klokkenluidersregeling, klachtenbeleid, incidentenregeling
Repressief: sancties (onderdeel van de gedragscode)

9.2. Uitvoering

De uitvoering van het beleid en de naleving van het beleid door betrokkenen is belegd bij het managementteam en het bestuursbureau. Door middel van berichtgeving wordt het beleid aan betrokkenen gecommuniceerd. Op basis van de SLA-overeenkomsten met uitbestedingspartijen wordt beoordeeld of deze partijen zich aan de afspraken houden.

9.3. Monitoring en rapportages

Op basis van de klachten- en incidentenmeldingen en vanuit de klokkenluidersregeling kan het pensioenfonds beoordelen in hoeverre het pensioenfonds integriteitsissues heeft. Meldingen (ook via de uitbestedingspartners) worden gerapporteerd in de kwartaalrapportages aan het bestuur.

Verbonden personen verklaren jaarlijks dat zij zich hebben gehouden aan de gedragscode. Insiders verklaren per kwartaal dat zij zich hebben gehouden aan de insidersregeling en overleggen de uitgevoerde transacties. Tevens voert het bestuur jaarlijks een systematische integriteitsrisicoanalyse (SIRA) uit.

De Compliance Officer monitort doorlopend op de naleving van de gedragscode door de verbonden personen. Per kwartaal rapporteert de Compliance Officer de monitoringsactiviteiten over de voorgaande periode en over eventuele integriteitsissues die er zijn geweest en hoe deze zijn opgelost.

9.4. Evaluatie

Op basis van onder meer de SIRA beoordeelt het bestuur of wijzigingen in het control framework noodzakelijk zijn. De Compliance Officer is ook betrokken bij de herijking van de SIRA en heeft hierin een adviserende rol.

10. Rapportage

Klachten en/of eventuele incidenten worden door de manager op kwartaalbasis gerapporteerd aan het bestuur.

Tevens rapporteert de Compliance Officer ieder kwartaal over de uitkomsten van de monitoringsactiviteiten en eventuele integriteitsissues. Het compliance verslag wordt besproken met het bestuur.

11. Inbedding in integraal risicomanagement

Het integriteitsbeleid is ingebed in het integraal risicomanagementbeleid van het pensioenfonds. Hiermee is zeker gesteld dat het integriteitsbeleid de beleidscyclus doorloopt waarmee ook monitoring en evaluatie terugkeren op de bestuursagenda.

12. Verantwoording

Over de beheersing van integriteitsrisico's legt het pensioenbestuur verantwoording af aan de Raad van Toezicht.

Over het gevoerde integriteitsbeleid en beleidskeuzes voor de toekomst over integriteit legt het bestuur verantwoording af aan de Raad van Toezicht.

Na het vaststellen van het integriteitsbeleid is het van belang dat eenieder op wie het beleid van toepassing is de verantwoordelijkheid neemt voor zijn eigen handelen, aanspreekbaar is op zijn gedrag maar ook anderen hierop aanspreekt. Dit wordt formeel gedaan door het tekenen van de gedragscode door alle verbonden personen.

13. Bekendmaking beleid

Het bestaan van het integriteitsbeleid wordt periodiek onder de aandacht gebracht van de verbonden personen. De Compliance Officer draagt er zorg voor dat iedere nieuwe verbonden persoon bij infunctietreding de beschikking heeft over het integriteitsbeleid van het pensioenfonds. Tevens draagt het bestuur er zorg voor dat het integriteitsbeleid bekend gemaakt wordt aan de uitbestedingsrelaties van het pensioenfonds. Het bestuur is verantwoordelijk dat gewijzigd of nieuw vastgesteld integriteitsbeleid schriftelijk aan alle personen op wie het beleid van toepassing is wordt gecommuniceerd. Daarnaast wordt het integriteitsbeleid op de website van het pensioenfonds gepubliceerd.

In het kader van transparantie en om te waarborgen dat het integriteitsbeleid te allen tijde beschikbaar is voor de verbonden personen wordt dit beleid op de website van het pensioenfonds gepubliceerd. In de gedragscode wordt hiernaar verwezen.

14. Inwerkingtreding beleid

Het integriteitsbeleid dat op 20 december 2017 laatstelijk is vastgesteld is in de bestuursvergadering van 21 november 2018 en 26 juni 2019 gewijzigd. Het gewijzigde beleid treedt per 1 juli 2019 in werking.