

# **Pensioenfonds Recreatie**

## INTEGRITEITSBELEID 2021

25 november 2021

Vertrouwelijkheidsclassificatie: openbaar

## Inhoudsopgave

1.	Inleiding .....	3
2.	Doelstelling .....	3
3.	Organisatie van het pensioenfonds .....	4
4.	Reikwijdte van het integriteitsbeleid .....	4
5.	Integriteitsrisicoanalyse .....	5
5.1.	Risico op mogelijke (schijn van) belangenverstremgeling .....	6
5.1.1.	Interne mogelijke (schijn van) belangenverstremgeling .....	6
5.1.2.	Externe mogelijke (schijn van) belangenverstremgeling .....	9
5.2.	Risico op onoorbaar handelen .....	11
5.2.1.	Het gebruik van voorwetenschap .....	11
5.2.2.	Vertrouwelijkheid gegevensverwerking en de AVG .....	12
5.2.3.	Niet moreel, niet ethisch of onwettig handelen.....	12
5.3.	Het risico op fraude en corruptie .....	15
5.3.1.	Het risico op fraude bij vermogensbeheerders betrokken bij het fonds .....	15
5.3.2.	Het risico op fraude bij overige uitbestedingspartijen .....	15
5.3.3.	Het risico op fraude door het nemen van beslissingen door onjuiste of onvolledige rapportages.....	15
5.4.	Het risico op witwassen, terrorismefinanciering en omzeilen sanctiewetgeving .....	15
5.5.	Risico op ontduiking of ontwijking fiscale wetgeving .....	16
5.6.	Risico op cybercrime.....	17
5.7.	Risico op marktmanipulatie .....	17
6.	Inbedding in integraal risicomangement .....	18
7.	Verantwoording .....	18
8.	Bekendmaking beleid .....	18
9.	Inwerkingtreding beleid .....	18

## 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 Pensioenfonds Recreatie (hierna: Pensioenfonds Recreatie of het pensioenfonds) heeft op grond van artikel 19 van het Besluit Financieel Toetsingskader Pensioenfondsen (hierna: Besluit FTK) een integriteitsbeleid vastgesteld waarin zij het beleid beschrijft om te komen tot beheersing van de integriteitsrisico's die het pensioenfonds loopt. Dit integriteitsbeleid is in dit document beschreven.

Dit document bevat als onderdeel van het integriteitsbeleid ook de procedures en maatregelen met betrekking tot het tegengaan van een mogelijke (schijn van) belangenverstremgeling als bedoeld in artikel 20 van het Besluit FTK.

Integriteit valt uiteen in vier vormen die bij ieder integriteitsrisico spelen:

- a) de persoonlijke integriteit van verbonden personen;
- b) de organisatorische integriteit van het pensioenfonds;
- c) de relationele integriteit; en
- d) de integriteit met betrekking tot het marktgedrag van het pensioenfonds.

Het integriteitsbeleid wordt na elke relevante wijziging van omstandigheden geactualiseerd, maar in ieder geval na de periodieke systematische integriteitsrisicoanalyse.

## 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, met de specifieke waarden en normen die gelden voor pensioenfondsen in het bijzonder en uiteraard met de toepasselijke wet- en regelgeving.

Tevens is het doel van het integriteitsbeleid om inzicht te verschaffen aan interne- en externe partijen over de onderkenning van integriteitsrisico's en de genomen beheersmaatregelen.

Het beleid van het pensioenfonds is er op gericht om integriteitsrisico's tot een absoluut minimum beperkt te houden 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.

### **3. Organisatie van het pensioenfonds**

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:

1. Het pensioenfonds heeft een paritair bestuur.
2. Het bestuur van het pensioenfonds bestaat uit een onafhankelijk voorzitter en zes leden, te weten drie werkgevers- en drie werknemersvertegenwoordigers onder wie één vertegenwoordiger van de pensioengerechtigden. De onafhankelijk voorzitter wordt rechtstreeks door het bestuur benoemd. Het dagelijks bestuur bestaat uit de onafhankelijk voorzitter en een lid dagelijks bestuur.
3. Het pensioenfonds beschikt over een Verantwoordingsorgaan, bestaande uit zeven leden.
4. Het intern toezicht wordt uitgeoefend door de Raad van Toezicht, bestaande uit drie onafhankelijke leden.
5. Het pensioenfonds beschikt over een drietal sleutelfuncties, te weten een risicobeheerfunctie, een interne auditfunctie en een actuariële functie. Deze functies worden ingevuld door een sleutelfunctiehouder, hierbij ondersteund door een sleutelfunctie vervuller.
6. Vanuit het bestuur is een eerstelijns beleggingsadviescommissie (BAC) ingesteld, bestaande uit twee bestuursleden en een extern onafhankelijk lid. Tevens heeft het pensioenfonds een tweedelijns risicocommissie. De risicocommissie bestaat uit de sleutelfunctiehouder en -vervuller risicobeheer en een bestuurslid. Het bestuurslid is voorzitter van de risicocommissie.
7. Het pensioenfonds heeft een aantal bedrijfsprocessen en -activiteiten uitbesteed aan derden (uitbestedingsrelaties) en maakt gebruik van externe adviseurs.

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

### **4. Reikwijdte van het integriteitsbeleid**

In beginsel zijn alle personen die werkzaam zijn voor het pensioenfonds verbonden personen en is dit integriteitsbeleid op hen van toepassing. Het pensioenfonds heeft de volgende personen als verbonden personen aangemerkt:

- a. (Aspirant-)Leden van het bestuur.
- b. Leden van de Raad van Toezicht.
- c. Leden van het verantwoordingsorgaan.
- d. Sleutelfunctiehouders zoals vastgelegd in artikel 20 van de statuten,
- e. Toehoorders die aanwezig zijn bij de bestuursvergaderingen.
- f. Degenen die voor het pensioenfonds werkzaamheden verrichten maar niet bij het pensioenfonds in dienst zijn. Dit zijn de medewerkers van het bestuursbureau die structureel werkzaamheden verrichten voor het pensioenfonds.
- g. Andere (categorieën) personen aangewezen door het bestuur van het pensioenfonds. Het bestuur heeft momenteel geen andere (categorieën) personen aangewezen.

Medewerkers van uitbestedingspartners zijn geen verbonden personen, tenzij deze op basis van lid e of f van dit artikel wel als zodanig door het bestuur zijn aangewezen.

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 is bereid 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 handelen 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 voltallig bestuur;
  - de voordragende organisatie met een aanbeveling ten aanzien van eventuele daaraan te verbinden gevolgen. Het uiterste gevolg kan zijn dat het bestuur de voordragende organisatie verzoekt om betrokkene wegens zwaarwichtige redenen terug te trekken (conform de statuten van het fonds) Indien de voordragende partij hieraan geen gehoor geeft, kan het bestuur betrokkene ontslaan wegens disfunctioneren;
  - 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.

## **5. Integriteitsrisicoanalyse**

Onder integriteitsrisico wordt in dit integriteitsbeleid verstaan: het gevaar voor de aantasting van de (goede) reputatie, met als neveneffect 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 (ook wel 'white spots');
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.

Uit de uitgevoerde risicoanalyse van het pensioenfonds in 2020 zijn de volgende integriteitsrisico's naar voren gekomen:

1. het risico op mogelijke (schijn van) belangenverstremgeling (in- en extern)(zie 5.1.);
2. het risico op onoorbaar handelen (zie 5.2.);
3. het risico op fraude en corruptie (zie 5.3.);
4. het risico op witwassen, terrorismefinanciering en het omzeilen van sanctiewetgeving (zie 5.4.);
5. het risico op ontduiking of ontwijking fiscale regelgeving (zie 5.5);
6. het risico op cybercrime (zie 5.6);
7. het risico op marktmanipulatie (zie 5.7).

De genoemde risico's worden hierna verder uitgewerkt. Daarnaast wordt per risico aangegeven welke maatregelen zijn genomen om - zoveel als mogelijk - de risico's te mitigeren dan wel te voorkomen.

### **5.1. Risico op mogelijke (schijn van) belangenverstremgeling**

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

- a. het (mogelijke) risico dat belangen uit persoonlijke netwerken en nevenfuncties van belanghebbenden zich vermengen met de belangen van het pensioenfonds (intern);
- b. het (mogelijke) risico ten aanzien van het uitbesteden van (kern)taken van het pensioenfonds aan derde partijen (extern).

#### **5.1.1. Interne mogelijke (schijn van) belangenverstremgeling**

Het (mogelijke) risico bestaat dat door handelingen of gedragingen de besluitvorming van bestuursleden, leden van overige pensioenfondsorganen of medewerkers van de uitbestedingsrelaties ongewenst wordt beïnvloed. Het bestuur heeft de onderstaande mogelijke bruto risico's geïdentificeerd:

- besluitvorming op basis van onjuiste, onvolledige of tijdige informatie;
- dubbele petten (op meerdere vlakken mogelijk);
- niet beschikken over een gedragscode;
- niet beschikken over een incidentenbeleid;
- niet ondertekenen of niet naleven gedragscode;
- onjuiste of onvolledige opgave over privérelaties, financiële relaties of privébelangen;
- niet melden van het voornemen om een nevenfunctie te accepteren;
- nevenfunctie accepteren zonder toestemming van het dagelijks bestuur;
- niet melden van geaccepteerde en gegeven uitnodigingen/geschenken;
- uitnodigingen/geschenken accepteren zonder melding aan het dagelijks bestuur;
- niet bespreekbaar maken van een mogelijk risico op (schijn van) belangenverstremgeling.

### *Beheersmaatregelen*

#### *Evenwichtige belangenafweging (dubbele petten)*

In artikel 105 van de Pensioenwet staat dat leden van het bestuur zich moeten richten bij de vervulling van hun taak naar de belangen van de bij het pensioenfonds betrokken deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden, de pensioengerechtigden en de werkgever en ervoor moeten zorgen dat dezen zich door hen op evenwichtige wijze vertegenwoordigd kunnen voelen.

Het onderwerp 'mogelijke (schijn van) belangenverstremming' staat op de agenda van alle bestuursvergaderingen. Indien een bestuurslid of een lid van de raad van toezicht van mening is dat er sprake kan zijn van een mogelijke (schijn van) belangenverstremming op een bepaald onderwerp, dan meldt de betreffende bestuurder of lid van de raad van toezicht dit voorafgaande aan het bespreken van dit onderwerp. Indien het bestuur resp. de raad van toezicht vaststelt dat er sprake is van een direct of indirect persoonlijk belang dat tegenstrijdig is met het belang van het fonds, neemt het bestuurslid resp. het lid van de raad van toezicht niet deel aan de beraadslaging en besluitvorming.

#### *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. Deze gedragscode is gebaseerd op de modelgedragscode 2020 zoals opgesteld door de Pensioenfederatie. 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 bekend is bij alle verbonden personen. De compliance officer van het pensioenfonds draagt zorg voor de voorlichting aan de verbonden personen.

#### *Incidentenbeleid*

Het pensioenfonds beschikt over een incidentenbeleid waarin is aangegeven welke stappen gevolgd worden als het vermoeden bestaat dat er sprake is van een incident binnen het pensioenfonds. Het pensioenfonds onderscheidt hierbij drie soorten incidenten. Doel van het beleid is het voorkomen van schade aan de beheerste en integere bedrijfsvoering en goede naam van het pensioenfonds, alsmede het beperken van mogelijke gevolgschade.

### *Klokkenluidersregeling*

In een 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.

Bij de jaarlijkse evaluatie van de uitbestedingspartijen wordt gevraagd of de betreffende uitbestedingspartij beschikt over een klokkenluidersregeling. Uit de inventarisatie blijkt dat alle uitbestedingsrelaties beschikken over een klokkenluidersregeling. Het bestuur is dan ook van mening dat het niet noodzakelijk is om zelf een klokkenluidersregeling te hebben, omdat het incidentenbeleid van het pensioenfonds, in combinatie met de klokkenluidersregelingen van de uitbestedingsrelaties, hier afdoende in voorziet.

### *Inventariseren en bespreken privébelangen, privérelaties, financiële relaties, uitnodigingen, geschenken en nevenfuncties*

Het bestuur brengt aan het begin van het jaar over het afgelopen jaar aan de hand van een inventarisatieformulier dat iedere verbonden persoon moet invullen en ondertekenen de volgende zaken in kaart:

- Welke privérelaties er zijn met huidige en beoogde contractspartijen/zakelijke relaties van het pensioenfonds.
- Of en zo ja, welke mogelijke tegengestelde belangen gepaard kunnen gaan met de opgegeven privérelaties.
- Welke financiële relaties er zijn met huidige en beoogde contractspartijen/zakelijke relaties van het pensioenfonds.
- Of en zo ja, welke mogelijke tegengestelde belangen gepaard kunnen gaan met de opgegeven financiële relaties.
- Welke privébelangen er zijn in huidige en beoogde contractspartijen/zakelijke relaties van het pensioenfonds.
- Of en zo ja, welke mogelijke tegengestelde belangen gepaard kunnen gaan met de opgegeven privébelangen.
- Welke nevenfuncties de bestuursleden van het pensioenfonds uitoefenen.
- Of en zo ja, welke mogelijke tegengestelde belangen gepaard kunnen gaan met de opgegeven nevenfuncties.
- Welke geschenken en uitnodigingen van huidige en beoogde contractspartners/zakelijke relaties van het pensioenfonds er zijn ontvangen en wel/niet zijn geaccepteerd.
- Of en zo ja, welke mogelijke tegengestelde belangen gepaard kunnen gaan met de opgegeven geschenken en uitnodigingen.

Indien een verbonden persoon lopende een jaar geen verbonden persoon meer is, zal de uitvraag mogelijke (schijn van) belangenverstremgeling direct na afloop van deze periode worden verstuurd.

Onder een beoogde contractspartij/zakelijke relatie wordt verstaan:

een partij waarmee Pensioenfonds Recreatie momenteel een mogelijk een contract of zakelijke relatie mee aangaat. Dit betreft in ieder geval elke advies-, accountants- en pensioenuitvoeringsorganisatie, verzekeraar, vermogensbeheerder en bankinstelling.

In de vergadering van het dagelijks bestuur wordt aan de hand van de uitkomsten van de inventarisatie besproken of en zo ja, welke mogelijke tegenstrijdige belangen hiermee gepaard kunnen gaan. De uitkomsten van de inventarisatie worden betrokken bij de werving en selectie van nieuwe uitbestedingsrelaties.



#### Nevenfuncties

In het jaarverslag en op de website van het pensioenfonds worden de relevante nevenfuncties van de bestuursleden en de leden van de raad van Toezicht gepubliceerd. Een overzicht van alle nevenfuncties wordt jaarlijks geactualiseerd. Een overzicht van alle nevenfuncties wordt permanent bijgehouden.

In de gedragscode is vermeld dat het aanvaarden of continueren van een nevenfunctie alleen is toegestaan na goedkeuring van het dagelijks bestuur. Op verzoek van het betrokken persoon of indien het dagelijks bestuur twijfels hebben over de goedkeuring, wordt advies gevraagd aan de compliance officer. Indien een verbonden persoon geen melding aan het dagelijks bestuur maakt over het voornemen tot aanvaarden van een nevenfunctie dan wordt dit gezien als overtreding van het integriteitsbeleid en gedragscode. Dit kan leiden tot een sanctie zoals genoemd in hoofdstuk 4 van dit integriteitsbeleid.

Als beheersmaatregel heeft het bestuur het onderwerp 'melding wijziging nevenfuncties' op elke agenda van de bestuursvergaderingen staan.

#### Uitnodigingen en geschenken

In de gedragscode staat dat geaccepteerde uitnodigingen en relatiegeschenken met een waarde van meer dan € 50 gemeld moeten worden aan het dagelijks bestuur. Het pensioenfonds houdt een register bij waarin alle giften, geschenken en uitnodigingen worden bijgehouden. 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 Pensioenfonds Recreatie 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.

Relatiegeschenken aan verbonden personen voortvloeiend uit interne HR-zaken zoals lief en leed vallen niet onder de definitie van relatiegeschenken.

#### *Jaarlijks uitvoeren en evalueren risicoanalyse*

Jaarlijks voert het bestuur een risicoanalyse inclusief het evalueren van het beleid. Het thema mogelijke (schijn van) belangenverstremgeling is een vast onderdeel van de zelfevaluatie van het bestuur.

#### **5.1.2. Externe mogelijke (schijn van) belangenverstremgeling**

Bij het 'uitbestedingsrisico' speelt het integriteitsrisico eveneens een rol. Bij het pensioenfonds is dit een relevant risico, aangezien het pensioenfonds bedrijfsprocessen en -activiteiten heeft uitbesteed.

Het bestuur heeft in de integriteitsrisicoanalyse de volgende externe bruto risico's (dit is onderdeel van het uitbestedingsrisico) op het gebied van mogelijke (schijn van) belangenverstremgeling geïdentificeerd:

- de uitbestedingsrelatie adviseert/handelt niet in het belang van het pensioenfonds;
- de uitbestedingsrelatie beschikt niet over een gedragscode die ten minste gelijkwaardig is aan de gedragscode van het pensioenfonds dan wel is niet bereid zich te conformeren aan de gedragscode van het pensioenfonds;
- het pensioenfonds heeft geen inzicht in het eigen beleid van de uitbestedingsrelatie inzake een mogelijke (schijn van) belangenverstremgeling;
- de uitbestedingsrelatie geeft onvoldoende/geen inzicht in het gevoerde beloningsbeleid;

- de vermogensbeheerders voldoen niet aan geldende wet- en regelgeving (waaronder de Sanctiewet).

Onderstaand zijn de maatregelen opgenomen die het pensioenfonds hanteert om dit risico te mitigeren.

#### *Beheersmaatregelen*

##### *(Periodieke) check op reputatie*

Het pensioenfonds voert aan de hand van openbare bronnen een (periodieke) check uit op het reputatierisico van iedere (beoogde) uitbestedingsrelatie.

##### *Beschikken over een minimaal gelijkwaardige gedragscode*

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 is bereid zich te conformeren aan de gedragscode van het pensioenfonds. In het selectieproces van beoogde uitbestedingsrelaties is dit een 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 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. Bij de periodieke evaluatie van uitbestedingspartijen wordt aan de uitbestedingspartijen gevraagd of de uitbestedingspartij een beloningsbeleid heeft waarbij het variabele deel niet kan leiden tot ongewenste beloningsprikkelers waarbij de belangen voor het pensioenfonds in gevaar kunnen worden gebracht. Tevens neemt zij het beloningsbeleid mee als criterium in het selectieproces en wordt in de uitbestedingsovereenkomst opgenomen dat de algemene uitgangspunten van het beloningsbeleid van het fonds op de uitbestedingsrelatie van toepassing zijn. Het pensioenfonds baseert zich hierbij op artikel 21a van het Besluit FTK, artikel 13 van het Besluit uitvoering Pensioenwet, de Principes voor beheerst beloningsbeleid van DNB en de AFM d.d. 6 mei 2009 en de normen van de Code Pensioenfondsen.

Het bestuur kijkt hierbij nadrukkelijk naar objectieve normen, waaronder ook de aanbevelingen van de Pensioenfederatie.

##### *Voldoen aan vigerende wet- en regelgeving*

Voor de uitbestede activiteiten heeft het bestuur contractueel met haar zakelijke relaties vastgelegd dat zij zijn gehouden aan de vigerende wet- en regelgeving.

##### *Jaarlijkse evaluatie*

Jaarlijks voert het bestuur een evaluatiegesprek met de uitbestedingsrelatie. De omgang met/beheersing van het integriteitsrisico als onderdeel van het uitbestedingsrisico is een

terugkerend gespreksonderwerp.

Bovengenoemde beheersmaatregelen maken deel uit van het uitbestedingsbeleid van het pensioenfonds, dat is vastgelegd in het uitbestedingsbeleid van het pensioenfonds.

## **5.2. Risico op onoorbaar handelen**

Door onoorbare handelingen kan de integere en beheerste bedrijfsvoering van het pensioenfonds worden geschaad. Het gevolg kan een aantasting van de (goede) reputatie van het pensioenfonds zijn. Het risico op onoorbaar handelen kent de volgende deelrisico's:

1. Het gebruik van voorwetenschap;
2. Niet vertrouwelijk omgaan met persoonsgegevens; en
3. Niet moreel, niet ethisch of onwettig handelen.

### **5.2.1. Het gebruik van voorwetenschap**

Indien verbonden personen handelen met voorwetenschap bij het verrichten van transacties dan wel advisering, kunnen de goede naam en/of belangen van het pensioenfonds geschaad worden. Een verbonden persoon mag geen gebruik maken van voorwetenschap. Een verbonden persoon dient verder uiterste zorgvuldigheid te betrachten bij de behandeling van informatie waarvan hij weet of redelijkerwijs behoort te weten dat deze informatie moet worden aangemerkt als vertrouwelijke (markt)informatie.

#### *Beheersmaatregelen*

##### *Gedragscode en insidersregeling*

Het pensioenfonds beschikt over een gedragscode (zie bijlage 2) waarin maatregelen zijn opgenomen om handelen met voorwetenschap door de verbonden personen en insiders te voorkomen. Algemeen uitgangspunt hierbij is dat er nooit een verband mag bestaan tussen de transacties in financiële instrumenten die het pensioenfonds tot stand brengt of doet komen en een persoonlijke transactie van de insider of een gelieerde derde.

Op insiders is een insiderregeling van toepassing die beoogt dat bij bepaalde transacties (de schijn van) handelen met gebruik van voorwetenschap en vermenging van zakelijke en privébelangen wordt voorkomen. Zo dient de insider zich te onthouden van elk handelen met gebruik van voorwetenschap of met anderszins vertrouwelijke informatie. Hij dient voorts iedere vermenging van zakelijke en privébelangen respectievelijk de redelijkerwijs voorzienbare schijn daarvan, te vermijden. Bij het pensioenfonds worden alle bestuursleden gezien als insider.

Iedere verbonden persoon die als insider wordt aangemerkt, wordt daarvan onmiddellijk door de compliance officer op de hoogte gebracht. Ook informeert de compliance officer de betreffende verbonden persoon over de gevolgen van de aanwijzing als insider. De insider wordt verder in kennis gesteld van de procedures en maatregelen gericht op het toezicht op de persoonlijke transacties.

De insider onderschrijft dat de compliance officer bevoegd is een onderzoek in te (doen) stellen naar enige beleggingstransactie verricht door, in opdracht van of ten behoeve van de insider. De insider is verplicht jaarlijks te bevestigen aan de compliance officer, dat hij de uitgangspunten van de insiderregeling onderschrijft en heeft nageleefd. De insider is in het kader van een strikte naleving van de gedragscode gehouden desgevraagd alle informatie over een door hem of ten behoeve van hem verrichte persoonlijke transactie aan de compliance officer te verstrekken.

De compliance officer ziet toe op de naleving van de gedragscode en de insidersregeling.

De compliance officer houdt gegevens bij van aan haar gemelde of door haar onderkende persoonlijke transacties en vermeldt daarbij in voorkomend geval tevens of de desbetreffende transactie is goedgekeurd of verboden is.

### **5.2.2. Vertrouwelijkheid gegevensverwerking en de 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.

Bij de invulling van het integriteitsbeleid houdt het pensioenfonds hier uitdrukkelijk rekening mee. Het pensioenfonds heeft in dit kader de wijze waarop zij invulling geven aan de naleving van de AVG vastgelegd in een nieuw privacyreglement en de gedragscode.

Het bestuur maakt daarnaast gebruik van een web gebaseerd bestuurdersportal (eShare) om vergaderingen te organiseren, vergaderstukken op te nemen, acties uit te zetten en te monitoren, de notulen en de genomen besluiten (inclusief onderbouwing en wijze van totstandkoming) en fondsstukken te archiveren. Met eShare hebben de bestuursleden op elk gewenst moment toegang tot het centrale archief van het pensioenfonds. Het bestuur heeft zich ervan overtuigd dat de vertrouwelijkheid van de fondsdocumenten door eShare is gewaarborgd. Het bestuur heeft de bestuurdersportal dan ook meegenomen in het onderzoek in 2014 naar de IT-risico's. EShare voldoet aan alle eisen zoals deze zijn vastgesteld in het self assessment voor financiële instellingen van DNB.

#### *Uitbestedingsbeleid*

Het uitbestedingsbeleid van het pensioenfonds biedt de volgende waarborgen voor de privacy en vertrouwelijke omgang met gegevens:

- Het pensioenfonds komt met de uitbestedingsrelatie overeen dat de door het pensioenfonds aangeleverde gegevens niet voor andere doeleinden worden gebruikt. Beoogde uitbestedingspartijen hebben ook de verplichting om tijdens een offertetraject vertrouwelijk om te gaan met de beschikbaar gestelde informatie van het pensioenfonds;
- In de uitbestedingsovereenkomst met de partij aan wie het pensioenbeheer is uitbesteed, heeft het pensioenfonds een verwerkersovereenkomst afgesloten.
- Ook met anderen uitbestedingspartijen die over persoonsgegevens van de deelnemers kunnen beschikken wordt een verwerkersovereenkomst opgesteld.
- Bij uitbesteding van activiteiten dient de uitbestedingsrelatie voldoende te waarborgen dat indien hij werkzaam is voor meer dan één opdrachtgever de gegevens en bestanden van de verschillende opdrachtgevers logisch gescheiden zijn en privacy aspecten zijn gewaarborgd.

### **5.2.3. Niet moreel, niet ethisch of onwettig handelen**

In dit kader onderscheidt het bestuur de volgende deelrisico's:

- a. reputatierisico als gevolg van een door deelnemers, de toezichthouder, of algemene publieke opinie als niet of onvoldoende ervaren ethische beleggingsbeleid;
- b. risico van benadeling van derden door (het nalaten van) handelingen van verbonden personen en het daaraan verbonden reputatierisico;
- c. risico dat gebeurtenissen en/of handelingen (incidenten/misstanden) niet aan de kaak gesteld (kunnen) worden, waardoor de belangen van het pensioenfonds of een aan het pensioenfonds verbonden persoon geschaad kunnen worden.

#### *Beheersmaatregelen*

##### *Maatschappelijk verantwoord beleggen*

Een door de markt als niet of onvoldoende ervaren ethisch beleggingsbeleid kan resulteren in reputatierisico zoals negatieve publiciteit. Het pensioenfonds beschikt over richtlijnen met betrekking tot maatschappelijk verantwoord beleggen die zijn vastgelegd in de actuariële en bedrijfstechnische nota.

Sinds 2013 moeten pensioenfondsen investeringen vermijden in bedrijven die te maken hebben met de productie, verkoop of distributie van clustermunie, maar ook in beleggingsinstellingen en indexen waar clustermunie-ondernemingen voor meer dan 5% deel van uitmaken. Ook dienen fondsen investeringen te vermijden wanneer sprake is van plaatsing van een onderneming op een zwarte lijst of van sanctiemaatregelen, zoals bijvoorbeeld tegen Rusland. Het pensioenfonds heeft haar beleggingen getoetst aan bovenstaande wet- en regelgeving. Uit de toetsing blijkt dat er relatief zeer kleine bedragen worden belegd in ondernemingen die te maken hebben met clustermunie. Hiermee houdt het bestuur zich aan de regelgeving omtrent clustermunie. Door de keuze voor passief beleggen (indexbeleggen) heeft het pensioenfonds geen rechtstreekse invloed op de keuze in welke ondernemingen zij belegt. Immers, het pensioenfonds belegt in beleggingsfondsen waarbij individuele selectie van ondernemingen niet mogelijk is. Zolang het pensioenfonds gebruik maakt van de huidige beleggingsfondsen kan er geen beleid gevoerd worden ten aanzien van uitsluitingen en wordt ook geen actief (stem)beleid gevoerd met betrekking tot milieu en klimaat, mensenrechten en sociale verhoudingen.

##### *Overige beheersmaatregelen*

Daarnaast beschikt het pensioenfonds ter beheersing van het risico op het niet moreel, niet ethisch of onwettig handelen over de volgende regelingen/maatregelen:

##### *Gedragcode*

De gedragcode (zie bijlage 2) bevat algemene gedragsregels voor verbonden personen en aanvullende gedragsregels voor insiders ter voorkoming van belangenconflicten en van misbruik en oneigenlijk gebruik van de bij het fonds aanwezige informatie of zaken. De compliance officer houdt toezicht op de naleving van de gedragcode.

##### *Procedure bij een incident*

Het fonds heeft een incidentenbeleid opgesteld. Het incidentenbeleid geeft aan 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 fonds, alsmede het beperken van mogelijke gevolgschade.

In het incidentenbeleid wordt onderscheid gemaakt tussen een 'integriteitsincident', 'operationeel incident' en een 'operationeel voorval'.

#### *Klokkenluidersregeling*

In een 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.

Bij de jaarlijkse evaluatie van de uitbestedingspartijen wordt gevraagd of de betreffende uitbestedingspartij beschikt over een klokkenluidersregeling. Uit de inventarisatie blijkt dat alle uitbestedingsrelaties beschikken over een klokkenluidersregeling. Het bestuur is dan ook van mening dat het niet noodzakelijk is om zelf een klokkenluidersregeling te hebben, omdat het incidentenbeleid van het pensioenfonds, in combinatie met de klokkenluidersregelingen van de uitbestedingsrelaties, hier afdoende in voorziet.

#### *Beheerst beloningsbeleid*

Het pensioenfonds onderschrijft de Principes voor beheerst beloningsbeleid en de Code Pensioenfondsen en heeft in lijn met artikel 21a van het Besluit FTK beloningsbeleid vastgesteld, vastgelegd en openbaar gemaakt. Dit beleid is van toepassing op de leden van het bestuur, toehoorders, het Verantwoordingsorgaan, de leden van de Raad van Toezicht en uitbestedingsrelaties (zie ook onder 5.1.2.). Het bestuur heeft hierbij nadrukkelijk gekeken naar objectieve normen, waaronder ook de aanbevelingen van de Pensioenfederatie. Het bestuur evalueert periodiek (de uitgangspunten van) het beloningsbeleid en stelt dit bij waar nodig bij. Hierbij neemt het bestuur de ontwikkelingen in de sector in ogenschouw.

1. Bestuursleden ontvangen een vaste vergoeding per jaar voor de structurele werkzaamheden. Voor incidentele werkzaamheden ontvangen de bestuursleden een vast bedrag per dagdeel en een reiskostenvergoeding.
2. Leden van het verantwoordingsorgaan ontvangen een vast bedrag per dagdeel voor het bijwonen van vergaderingen en een reiskostenvergoeding.
3. Leden van de Raad van Toezicht ontvangen een vaste vergoeding per jaar en een reiskostenvergoeding.

Het beloningsbeleid voldoet aan de toepasselijke regelgeving.

#### *Behandeling klachten- en geschillenregeling*

Ten aanzien van de eventuele benadeling van derden heeft het pensioenfonds een klachten- en geschillenregeling opgesteld. Op grond van deze regeling heeft een deelnemer of een andere belanghebbende het recht om bij het pensioenfonds een met redenen omklede schriftelijke klacht in te dienen over de wijze waarop hij/zij door het pensioenfonds is bejegend of tegen een (schriftelijke) beslissing van het pensioenfonds inzake voor hem of haar uit de deelneming voortvloeiende rechten en plichten in beroep gaan. De klachten- en geschillenregeling beschrijft wat onder een klacht en een geschil wordt verstaan en hoe de procedure voor het afhandelen van de klacht en een geschil, eruit ziet. De klachten- en geschillenregeling is gepubliceerd op de website van het pensioenfonds. Op deze wijze hebben belanghebbenden te allen tijde toegang tot deze reglementen.

#### *Geschiktheids- en betrouwbaarheidseisen*

Aan de geschiktheid en betrouwbaarheid van (mede) beleidsbepalers van het pensioenfonds en derde partijen worden wettelijke eisen gesteld. De toetsing van de geschiktheid en de betrouwbaarheid van kandidaat-bestuursleden en kandidaat-leden van de Raad van Toezicht wordt

uitgevoerd door DNB. Daaraan voorafgaand beziet het pensioenfonds, op basis van openbare bronnen of de integriteit van betrokkene vanuit die bronnen niet ter discussie staat.

### **5.3. Het risico op fraude en corruptie**

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. Corruptie is het risico dat het pensioenfonds betrokken is bij vormen van omkoping en/of mogelijke (schijn van) belangenverstremgeling die afbreuk doen aan de integriteit van en het vertrouwen in het pensioenfonds en/of de financiële markten. Het risico op fraude en corruptie kent de volgende deelrisico's:

1. Fraude bij vermogensbeheerders betrokken bij het fonds;
2. Fraude bij overige uitbestedingspartijen
3. Fraude door het nemen van beslissingen door onjuiste of onvolledige rapportages
4. Onjuiste genomen besluiten als gevolg van corruptie

#### **5.3.1. Het risico op fraude bij vermogensbeheerders betrokken bij het fonds**

Dit betreft het risico op frauduleuze handelingen door (medewerkers van) vermogensbeheerders die betrokken zijn bij het vermogensbeheer van het fonds waardoor het fonds, naast mogelijke reputatieschade, financiële schade kan ondervinden welke de primaire doelstelling van het fonds kunnen bedreigen.

#### **5.3.2. Het risico op fraude bij overige uitbestedingspartijen**

Dit betreft het risico op frauduleuze handelingen door (medewerkers van) overige uitbestedingspartijen die betrokken zijn bij uitbestede werkzaamheden van het fonds waardoor het fonds primair reputatieschade doch ook financiële schade kan ondervinden.

#### **5.3.3. Het risico op fraude door het nemen van beslissingen door onjuiste of onvolledige rapportages**

Dit betreft het risico dat er handelingen plaatsvinden namens het pensioenfonds als gevolg van besluitvorming door het bestuur dat gebaseerd is op (bewust) onjuiste of onvolledige rapportage of sturingsinformatie door uitbestedingspartijen.

#### *Beheersmaatregelen*

In het kader van het voorkomen van frauduleuze handelingen en corruptie heeft het pensioenfonds de volgende maatregelen genomen:

- het toepassen van functiescheidingen en een controlemethode waarbij twee verschillende personen of partijen ieder afzonderlijk en zelfstandig de benodigde gegevens verifiëren (4-ogenprincipe). Dit wordt in de administratieve organisatie van het pensioenfonds toegepast;
- het uitbestedingsbeleid met procedures en selectiecriteria voor het aanstellen van externe vermogensbeheerders en overige partijen;
- het incidentenbeleid;
- er wordt permanent getoetst op compliant zijn met de geldende Sanctiewetgeving;
- de klachten- en geschillenregeling.

### **5.4. Het risico op witwassen, terrorismefinanciering en omzeilen sanctiewetgeving**

Witwassen is het uitvoeren van transacties om de herkomst van illegaal verkregen vermogen/vermogensbestanddelen te verbergen met (a) het doel het vermogen te besteden/te



investeren (b) zonder dat bewezen kan worden dat het van illegale activiteiten afkomstig is en te voorkomen dat beslag op het vermogen/vermogensbestanddelen wordt gelegd.

Terrorismedinanciering is het verkrijgen, verschaffen, verplaatsen en aanwenden van geld of andere middelen door personen of organisaties die terroristische activiteiten ontplooiën of ondersteunen. Van belang hierbij is Wet ter voorkoming van witwassen en financieren van terrorisme. Op grond van deze wet zijn onder andere financiële dienstverleners en beleggingsinstellingen verplicht tot het verrichten van cliëntenonderzoek en het doen van een melding bij een vermoeden van witwassen of financieren van terrorisme.

Omzeilen sanctiewetgeving is het (on)bewust en (on)opzettelijk deelnemen aan activiteiten die tot doel of gevolg hebben dat de bedoelde verbodsbepalingen respectievelijk doelstellingen van sanctiemaatregelen worden overtreden respectievelijk teniet worden gedaan

#### *Beheersmaatregelen*

Het bestuur vraagt de gedragscodes van externe partijen op en toetst in hoeverre deze gelijkwaardig zijn met de gedragscode van het pensioenfonds.

Op de verbonden personen is de gedragscode van het pensioenfonds van toepassing.

Voor zowel de pensioenadministrateur als de vermogensbeheerders zijn ISAE 3402 type II-verklaringen beschikbaar. Uit de risicoanalyse is naar voren gekomen dat het risico dat de aangestelde vermogensbeheerder(s) op het gebied van beleggingen zaken doen met personen, organisaties of instellingen die actief zijn in witwaspraktijken en terrorismedinanciering gering is. Deze controle wordt in eerste instantie gedaan door de vermogensbeheerder(s) zelf. Elke vermogensbeheerder legt hierover verantwoording af in zijn periodieke rapportage. Hiernaast worden de activiteiten van het pensioenfonds door middel van het jaarverslag en de jaarrekening gemonitord door een externe accountant en de certificerende actuaar. Het pensioenfonds toetst aan de door de overheid en de Europese Unie gepubliceerde aanwijzingsbesluiten/verordeningen en de daarvan afgeleide lijsten van uitgesloten instellingen en organisaties. Tevens toetst het pensioenfonds op naleving van de Sanctiewet door het opvragen van een verklaring hieromtrent. Indien een vermoeden bestaat dat een vermogensbeheerder belegd heeft of van plan is te gaan beleggen in een uitgesloten instelling of organisatie, zal het pensioenfonds onmiddellijk maatregelen nemen. Naast genoemde beheersmaatregelen volgt het pensioenfonds mededelingen van DNB inzake de sanctiewetgeving en gaat zij bij haar vermogensbeheerders periodiek na of zij hier aan voldoen.

Daarnaast maken de vermogensbeheerders en de pensioenadministrateur uitsluitend gebruik van digitale betalingen en gelden er voor de betreffende medewerkers van die organisaties autorisatieprofielen.

#### **5.5. Risico op ontduiking of ontwijking fiscale wetgeving**

Ontwijken van fiscale regelgeving door het zoeken naar mogelijkheden binnen de wet, het ontduiken van fiscale regelgeving is strafbaar.

Het bestuur onderscheidt de volgende deelrisico's:

- Het pensioenfonds ontduikt belasting.
- Het pensioenfonds overschrijdt regels waardoor het pensioenfonds niet meer voldoet aan vrijstelling BTW.
- Het pensioenfonds betaalt onterecht geen BTW (bijvoorbeeld doordat een buitenlandse contractpartij geen BTW in rekening brengt).



- Het pensioenfonds maakt gebruik van ondoorzichtige financiële constructies.

#### Beheersmaatregelen

Naast het feit dat bij het selecteren van een uitbestedingspartij ook de fiscale consequenties en fiscale structuur worden onderzocht, gebruikt het bestuur een BTW-analyse van een adviseur voor alle activiteiten van het pensioenfonds.

### **5.6. Risico op cybercrime**

Criminele activiteiten waarbij gebruikgemaakt wordt van ICT-middelen. In het geval van integriteitsrisico's, betreft het hier criminele activiteiten waarbij sprake is van privacyschending en/of reputatieschade voor het pensioenfonds.

Het bestuur onderscheidt de volgende deelrisico's:

- Het risico dat als gevolg van onvoldoende beveiliging van de (kritische) systemen en processen bij de uitbestedingspartijen bij het fonds er (gevoelige) data verloren gaat met financiële/reputatieschade voor het fonds tot gevolg.
- Er is bij het pensioenfonds of de uitbestedingspartij(en) een datalek bij de bescherming van privacygevoelige gegevens.
- Het risico dat (wijzigingen in) gegevens door het pensioenfonds of uitbestedingspartij niet volgens de daarvoor voorgeschreven procedure worden verwerkt, bijvoorbeeld door een niet geautoriseerd persoon.

#### Beheersmaatregelen

- Verwerkersovereenkomst met uitbestedingspartijen die over persoonsgegevens beschikken.
- Uitbestedingsbeleid kent selectievoorwaarden, procedures voor monitoring en periodieke evaluatie van uitvoering werkzaamheden door uitbestedingspartijen en waarborgen m.b.t. integere bedrijfsvoering van de uitbestedingspartijen (o.a. beschikken over integere bedrijfsvoering aan te tonen door periodieke verstrekking van ISAE3402- of gelijkwaardige verklaringen, waarborgen m.b.t. scheiding van gegevens en bestanden van de verschillende opdrachtgevers en privacy aspecten, gescheiden informatieverstrekking naar de verschillende opdrachtgevers).
- Het Bestuur gebruikt zoveel mogelijk e-share voor het delen van fonds- en vergaderdocumenten.

### **5.7. Risico op marktmanipulatie**

Het geven van een misleidend signaal over aanbod, vraag of koers van financiële producten door het verspreiden van onjuiste of misleidende informatie of door het verrichten van transacties waarmee de koers op een kunstmatig niveau wordt gehouden.

Het bestuur onderscheidt de volgende deelrisico's:

- Door het gebrek aan concurrentie worden er geen goede marktprijzen afgegeven door brokers.
- Het inleggen van orders en verrichten van transacties om interesse op te wekken.

#### Beheersmaatregelen

- Uitbestedingsbeleid kent selectievoorwaarden, procedures voor monitoring en periodieke evaluatie van uitbestedingspartijen en waarborgen m.b.t. integere bedrijfsvoering van de

uitbestedingspartijen (bijv. gelijkwaardige gedragscode, beloningsbeleid, adequate uitbestedingsovereenkomst, melding van (dreigende) incidenten aan het pensioenfonds).

- Verantwoordingsrapportage over wijze waarop een transactie tot stand is gekomen;
- Vermogensbeheerder heeft best execution policy.

## **6. 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.

Daarnaast wordt aan elke beslisdocument bij de vergaderstukken voor het bestuur een risicoparagraaf toegevoegd en wordt aangegeven of een risico-opinie is opgesteld.

## **7. Verantwoording**

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

Over het gevoerde integriteitsbeleid en beleidskeuzes voor de toekomst over dit onderwerp legt het bestuur verantwoording af aan het verantwoordingsorgaan.

Na het vaststellen van het integriteitsbeleid is het van belang dat een ieder op wie het beleid van toepassing is de verantwoordelijkheid neemt voor zijn eigen handelen, aanspreekbaar is op zijn gedrag maar ook anderen hierop aanspreekt.

## **8. Bekendmaking beleid**

Het bestaan van het integriteitsbeleid wordt periodiek onder de aandacht gebracht van de verbonden personen. Het bestuur draagt er zorg voor dat iedere nieuwe verbonden persoon (als genoemd in 4.) bij infunctietreding de beschikking heeft over het integriteitsbeleid van het pensioenfonds. Tevens wordt het integriteitsbeleid bekend gemaakt aan de uitbestedingsrelaties van het pensioenfonds. Een gewijzigd of nieuw vastgesteld integriteitsbeleid wordt schriftelijk aan alle personen op wie het beleid van toepassing is 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 (met inbegrip van de gedragscode en het incidentenbeleid op eShare gepubliceerd).

## **9. Inwerkingtreding beleid**

Het integriteitsbeleid is vastgesteld in de bestuursvergadering van 8 september 2015. Het integriteitsbeleid is laatstelijk gewijzigd op 25 november 2021 en treedt per 25 november 2021 in werking.



**Ondertekening**

Pensioenfonds Recreatie

E.P. de Vries  
Onafhankelijk voorzitter

L.H.C. Vincken  
Lid dagelijks bestuur