



# **Stichting Pensioenfonds TNO**

## **Code Pensioenfondsen**

**1 januari 2025**



## **Preambule:**

De Code Pensioenfondsen is per 1 juli 2014 verankerd in de Pensioenwet. Per 1 januari 2024 is de Code Pensioenfondsen vernieuwd. Pensioenfondsen worden geacht deze code na te leven als zij de normen uit deze code uiterlijk op 31 december 2024 hebben geïmplementeerd. Deze vernieuwing wordt om verschillende redenen noodzakelijk geacht, zoals de invoering van de Wet toekomst pensioenen (Wtp), een aantal maatschappelijke ontwikkelingen en de aanbevelingen van de Monitoringscommissie Code Pensioenfondsen. Veel normen van de bestaande code blijven onverminderd en ongewijzigd van kracht. De herziening betreft een aantal beperkte wijzigingen, zoals:

- de deelnemer centraal stellen;
- duurzaamheid;
- meer nadruk op rol van sleutelfunctiehouder;
- diversiteit en inclusie.

Voor pensioenfondsen bestaat de wettelijke plicht de normen van de Code toe te passen óf uit te leggen welke normen niet worden toegepast en waarom (dus volgens het ‘comply or explain’-principe). De Code Pensioenfondsen bestaat uit 49 normen. De onderstaande Checklist geeft weer hoe de normen uit deze code bij de Stichting Pensioenfonds TNO (hierna: het pensioenfonds) worden toegepast.

Het pensioenfonds onderschrijft de Code Pensioenfondsen. De normen in de Code Pensioenfondsen komen overeen met de normen die het pensioenfonds aan zichzelf stelt. Zo vindt het pensioenfonds de diversiteit zowel in het bestuur als in de commissies en organen van groot belang. Bij de vervulling van vacatures wordt tijd en aandacht besteed om o.a. deze diversiteit waar te maken en te behouden. Daarnaast vindt het pensioenfonds het belangrijk dat alle belanghebbenden voldoende vertegenwoordigd zijn bij het pensioenfonds, en dat alle belangen binnen het pensioenfonds evenwichtig worden afgewogen. Bij bestuursbesluiten wordt deze belangenafweging onderbouwd. Het pensioenfonds streeft openheid na, communiceert over missie, strategie en risico's en legt verantwoording af over het gevoerd beleid.

In de bijlage is de volledige checklist met een overzicht van de normen van de Code Pensioenfondsen en een beschrijving van de wijze waarop aan deze normen wordt voldaan door het pensioenfonds opgenomen. Per 1 januari 2025 voldoet het pensioenfonds aan alle 49 normen van de Code Pensioenfondsen.



| Code Pensioenfondsen 2024   | Naleving per 1-1 2025 | Toelichting   |
|---|-----------------------|---|
| <p>1.<br/>Het pensioenfonds heeft een missie, visie en strategie. Daarin beschrijft het pensioenfonds wat het pensioenfonds wil betekenen en bereiken voor zijn belanghebbenden, rekening houdend met hun voorkeuren en belangen. Op deze wijze bepaalt het pensioenfonds wat zijn strategische doelstellingen en beleidsuitgangspunten, waaronder de risicohouding, zijn. Het pensioenfonds evalueert zijn missie, visie en strategie periodiek en rapporteert hierover in zijn bestuursverslag.</p> | Ja                    | <ul style="list-style-type: none"><li>• De door het bestuur opgestelde missie, visie en strategie zijn vastgelegd in de ABTN. Deze zijn ook opgenomen in het jaarverslag. De beleids- en verantwoordingscyclus is met de daaraan gestelde kwaliteitsvereisten beschreven in een door het bestuur vastgesteld document. Daarnaast is een Jaarplan vastgesteld m.b.t. de in het bestuur te behandelen onderwerpen. De basis voor dit jaarplan zijn de zeven strategische hoofdpunten en bestuurlijke prioriteiten die jaarlijks opnieuw worden vastgesteld. De voortgang van het jaarplan wordt in de bestuurscommissies gemonitord en voor iedere bestuursvergadering bijgewerkt en geagendeerd. In het bestuursverslag wordt gerapporteerd over de behaalde voortgang en resultaten van het jaarplan.;</li><li>• In het nieuwe pensioenstelsel dient het pensioenfonds omdat het gekozen heeft voor een solidaire premieregeling minimaal één keer per 5 jaar een risicopreferentieonderzoek te houden om te bepalen of de risicohouding nog passend is. Dit onderzoek heeft in 2024 plaatsgevonden. Het ESG-beleid van het pensioenfonds is opgesteld met input van de deelnemers;</li><li>• Tenminste jaarlijks en bij bestuursbesluiten met beleidswijzigingen wordt door het bestuur bezien of de ABTN (met de daarbij als bijlagen opgenomen beleidsdocumenten) herzien dient te worden. Hierbij spelen de aanbevelingen die volgen uit de jaarlijkse audits en de aanbevelingen van de Actuaris een belangrijke rol;</li><li>• Aan de hand van managementrapportages wordt minimaal eenmaal per kwartaal in de bestuursvergadering uitgebreid stilgestaan bij de rapportering omtrent de voortgang van de</li></ul> |



| Code Pensioenfondsen 2024   | Naleving per 1-1 2025 | Toelichting   |
|---|-----------------------|---|
|   |                       | kernactiviteiten en het jaarplan (ontwikkeling van o.a. (beleids)dekkingsgraad, risico-aspecten (kwalitatief en kwantitatief), beleggingen, pensioenuitvoering, communicatie en pensioenbeleid).  |
| <p>2.<br/>Het pensioenfonds heeft, rekening houdend met de voorkeuren en belangen van belanghebbenden, een beleggingsbeleid waarvan milieu- en klimaat- alsmede sociale en governance factoren een uitdrukkelijk en kenbaar onderdeel zijn. Het pensioenfonds houdt op een proportionele wijze rekening met mogelijke langetermijneffecten van het beleggingsbeleid op mens, milieu en maatschappij en de effecten van duurzaamheidsrisico's op beleggingsbeslissingen.</p> | Ja                    | <p>In de Verklaring inzake de beleggingsbeginselen, die als bijlage bij de ABTN is gevoegd en ook op de website van het pensioenfonds is gepubliceerd, is het standpunt over verantwoord beleggen (waarbij rekening wordt gehouden met milieu, klimaat, mensenrechten en sociale verhoudingen) en corporate governance uiteengezet. Er is een Strategisch ESG-beleidsplan opgesteld waarbij de uitkomsten van de (periodieke) deelnemers enquête over ESG-onderwerpen als belangrijke input heeft gediend. Dit strategisch ESG-beleidsplan is gepubliceerd op de website van het fonds. Voor de realisatie van het strategisch ESG beleid wordt gebruik gemaakt van een ESG-jaarplan waarin het bestuur de jaarlijkse doelen in het kader van de strategie vaststelt. Het bestuur bespreekt jaarlijks de voortgang van de ESG-strategie en publiceert per kwartaal op een aantal belangrijke onderdelen van de ESG-strategie de voortgang op de website van het fonds. Daarnaast is in het kader van de implementatie van de SFDR vanaf 2023 extra informatie op de website en in het jaarverslag opgenomen omtrent verantwoord beleggen.</p> |
| <p>3.<br/>Het pensioenfonds voert de pensioenregeling naar beste vermogen uit op basis van een evenwichtige afweging van belangen en is transparant in hoe deze afweging plaatsvindt.</p>   | Ja                    | <p>Het bestuur draagt de eindverantwoordelijkheid voor de uitvoering van de pensioenregelingen van het pensioenfonds. Het bestuur laat zich bij de uitvoering van de pensioenregelingen adviseren door de bestuurscommissies en laat zich informeren en ondersteunen door de medewerkers op het bestuursbureau. Tevens wordt op specifieke onderwerpen (waaronder evenwichtige belangenafweging) een opinie gevraagd van de sleutelfunctiehouders. Aan de hand daarvan neemt het bestuur de besluiten. In de voorleggers van de agendastukken wordt de evenwichtige belangenafweging vastgelegd. In bepaalde gevallen, zoals in de wet genoemd, wint het bestuur advies in van het VO wat betreft de evenwichtigheid van de besluiten van het bestuur. Indien het bestuur besluit om af te wijken van deze adviezen wordt dat schriftelijk onderbouwd.</p>  |



| Code Pensioenfondsen 2024   | Naleving per 1-1 2025 | Toelichting   |
|---|-----------------------|---|
| <p>4.<br/>Het pensioenfonds verdiept zich in de voorkeuren van de bij het pensioenfonds betrokken belanghebbenden en betreft deze voorkeuren bij het bepalen van zijn strategische doelstellingen en beleidsuitgangspunten en gaat daarover met de belanghebbenden in gesprek. Het pensioenfonds rapporteert hierover in het bestuursverslag.</p> | Ja                    | <p>Voor het bepalen van strategische doelstellingen en beleidsuitgangspunten wordt rekening gehouden met de voorkeuren van de bij het pensioenfonds betrokken belanghebbenden. Zo zijn de uitkomsten van de (periodieke) enquête over ESG meegenomen in het strategisch ESG-beleidsplan 2023-2025 en worden de uitkomsten van het risicopreferentieonderzoek gebruikt voor de bepaling van de risicohouding van het fonds. Bij grote vraagstukken, zoals de overgang naar het nieuwe stelsel, verzorgt het fonds workshops (o.a. voor de sociale partners, het Verantwoordingsorgaan en de vereniging van gepensioneerden (eTNOs)) om enerzijds kennisoverdracht te doen en anderzijds in gesprek te gaan over de voorkeuren die er bij de verschillende belanghebbenden leven. Vervolgens zet het Bestuur op weg naar een beslissing alternatieven op een rij en wordt een evenwichtige belangenafweging uitgevoerd. In het bestuursverslag wordt hierover verslag gedaan.</p> |
| <p>5.<br/>Het pensioenfonds heeft een beleid over de wijze waarop het deelnemers keuzebegeleiding biedt bij keuzes binnen de pensioenregeling. Het pensioenfonds evalueert periodiek de uitvoering en de effectiviteit van dit beleid en stuurt waar nodig bij.</p>   | Ja                    | <p>Het bestuur heeft hiervoor beleid opgesteld en evalueert jaarlijks de uitvoering en effectiviteit van dit beleid. Dat zal uiterlijk eind 1<sup>e</sup> kwartaal 2025 over 2024 plaatsvinden. Waar nodig zal vervolgens worden bijgestuurd.</p>   |
| <p>6.<br/>Het pensioenfonds heeft een visie op de kwaliteit van de uitvoering van de pensioenregeling en het daarbij behorende kostenniveau. Het pensioenfonds monitort de</p>  | Ja                    | <p>Het pensioenfonds vindt het belangrijk dat de kwaliteit van de uitvoering van de pensioenregeling voldoet aan de door het bestuur gestelde eisen. Daarbij geldt:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Voor de uitvoering heeft het bestuur een uitvoeringsovereenkomst gesloten met de bij het fonds aangesloten werkgevers.</li><li>• Het strategisch en tactisch beleggingsbeleid is gebaseerd op het Risicokader, de risicobereidheid van de deelnemers en pensioengerechtigden, de Verklaring inzake de</li></ul>   |



| Code Pensioenfondsen 2024  | Naleving per 1-1 2025 | Toelichting  |
|--|-----------------------|--|
| <p>kwaliteit en kosten van uitvoering en evalueert deze jaarlijks.</p> |                       | <p>beleggingsbeginselen, Investment Beliefs, Feeprotocol, Prudent Person Principle, MVO-beleid, IMVB-convenant Pensioenfondsen, UN Global Compact Principles, SFDR, Taxonomieverordening, ALM-studies, raadpleging Beleggingsadviescommissie (BAC) en Commissie ESG-Beleid (CEB) en waar nodig andere commissies en adviseurs.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• De pensioenadministratie en -uitkeringen worden uitgevoerd door een professionele en deskundige uitvoeringsorganisatie die aan het bestuur rapporteert.</li><li>• Op uitbestedingen is het uitbestedingsbeleid van DNB van toepassing op basis waarvan minimaal jaarlijks de uitbestedingen worden getoetst</li><li>• Voor de communicatie met en voorlichting aan belanghebbenden wordt tweejaarlijks een Communicatieplan door het bestuur vastgesteld.</li></ul> <p>De kwaliteit van de uitvoering wordt doorlopend gemonitord. Daarnaast evalueert het bestuur de kwaliteit aan de hand van de kwartaal managementrapportages en vindt periodiek de toets uitbesteding plaats.</p> <p>Ontvangen facturen worden getoetst aan de contractuele afspraken.</p> <p>De specifieke fee-structuur van vermogensbeheerders wordt periodiek geëvalueerd en wanneer daartoe aanleiding bestaat, wordt hierover opnieuw onderhandeld. Kosten van incidentele dienstverlening en verlenging van de dienstverlening van iedere uitvoerder worden kritisch beoordeeld aan de hand van de uitgebrachte offertes. Bij de evaluatie van de investment cases worden ook de kosten in kaart gebracht en geëvalueerd. Het pensioenfonds neemt periodieke deel aan benchmarkonderzoeken over zowel overall-, vermogensbeheer- als pensioenuitvoeringskosten. De uitkomsten van deze onderzoeken worden door het bestuur besproken en waar nodig wordt vervolgens tot actie overgegaan.</p> |



| Code Pensioenfondsen 2024   | Naleving per 1-1 2025 | Toelichting   |
|---|-----------------------|---|
| <p>7.<br/>Het pensioenfonds legt in zijn uitbestedingsbeleid vast wanneer en onder welke voorwaarden het pensioenfonds besluit tot (onder)uitbesteding van taken of werkzaamheden. Bij uitbesteding van taken of werkzaamheden neemt het pensioenfonds adequate maatregelen in de overeenkomst op voor als de dienstverlener of een door hem ingeschakelde derde onvoldoende presteert, de overeenkomst niet naleeft en/of schade veroorzaakt door handelen of nalaten.</p> | Ja                    | <p>Het bestuur heeft het uitbestedingsbeleid vastgelegd, gebaseerd op het uitbestedingsbeleid van (De Nederlandsche Bank (DNB), waarbij het zicht blijven houden op de keten van uitbesteding één van de selectiecriteria is. Hierbij is tevens rekening gehouden met de nieuwste eisen vanuit DORA-wetgeving.</p> <p>Periodiek worden de uitbestedingen door het bestuursbureau getoetst. Over de uitkomst wordt gerapporteerd aan zowel de Audit, Risk &amp; Compliance Committee als het bestuur, waarbij eventuele verbeterpunten worden geïdentificeerd en in acties omgezet.</p> <p>Risicoafdekking, de te nemen adequate maatregelen en de aansprakelijkheid bij schade vormen een essentieel onderdeel bij de selectie en de contractonderhandelingen en worden dan ook contractueel vastgelegd. Monitoring hierop vindt periodiek plaats. Conform het door het bestuur vastgestelde uitbestedingsbeleid dienen contracten onmiddellijk of binnen een aanvaardbare termijn opzegbaar te zijn in geval de uitvoerder onvoldoende presteert, de overeenkomst niet naleeft dan wel schade veroorzaakt door ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. Ook wordt bij het afsluiten van een overeenkomst tevens een SLA afgesloten om de kwaliteit van de dienstverlening te waarborgen.</p> |
| <p>8.<br/>Het bestuur legt duidelijk vast op grond van welke overwegingen een besluit is genomen, wat de relatie is met de strategische doelstellingen en beleidsuitgangspunten en op welke wijze het bestuur de overige organen van het pensioenfonds betreft of heeft betrokken</p>   | Ja                    | <p>De Handreiking van de Pensioenfederatie m.b.t. zorgvuldige besluitvorming wordt door het pensioenfonds toegepast. De overwegingen, waaronder de evenwichtige belangenafweging, de alternatieven en mogelijke gevolgen, kosten en risico's zijn opgenomen in de desbetreffende beleidsstukken, voorzien van adviezen van de in aanmerking komende vaste bestuurscommissies, sleutelfunctiehouders en het Verantwoordingsorgaan indien van toepassing. Daarnaast wordt na elke commissievergadering, naast de notulen, middels een briefing gerapporteerd aan het bestuur. In de briefing worden de in de bestuurscommissie besproken punten toegelicht, waarbij de voorzitter van de bestuurscommissie dit desgewenst nog mondeling kan aanvullen tijdens de vergadering. Het besluitvormingsproces is vastgelegd in de notulen van de bestuursvergaderingen. Daarnaast wordt</p>   |

| Code Pensioenfondsen 2024  | Naleving per 1-1 2025 | Toelichting  |
|--|-----------------------|--|
|  |                       | bij elk te nemen besluit een voorlegger opgemaakt met daarin onder andere de belangrijkste overwegingen, de risico's en de wijze waarop de evenwichtige belangenafweging heeft plaatsgevonden.   |
| 9.<br>Het bestuur weegt de aanbevelingen van het intern toezicht en andere organen zorgvuldig en motiveert afwijkingen.  | Ja                    | Voor het intern toezicht heeft het fonds een raad van toezicht. De aanbevelingen van de raad van toezicht worden door het bestuur afgewogen. Indien het bestuur besluit af te wijken van het advies van de raad van toezicht dan wordt hier een zorgvuldige motivatie voor gegeven. De aanbevelingen en acties worden in het jaarplan opgenomen en periodiek gemonitord.   |
| 10.<br>Het bestuur legt vast wanneer het bestuur het oordeel van de sleutelfunctiehouders in zijn besluiten betreft. Wanneer het bestuur het oordeel van de sleutelfunctiehouders in zijn besluiten betreft, legt het bestuur vast hoe het bestuur dit oordeel heeft gewogen en betrokken in zijn besluiten. | Ja                    | <p>Waar van toepassing benoemt het bestuur aan het begin van een besluitvormingstraject welke sleutelfunctiehouders om een opinie gevraagd zullen worden.</p> <p>. Verder worden besluiten op het vlak van risico en actuariel standaard vooraf voorgelegd aan de betreffende sleutelfunctiehouder. Met betrekking tot het nieuwe pensioenstelsel volgt het bestuur de richtlijnen van het invaarsjabloon van het implementatieplan, hierin staat duidelijk omschreven wanneer welke sleutelfunctiehouder een opinie geeft. Het bestuur geeft in de vastlegging van besluiten zo goed mogelijk aan hoe de opinie van een betrokken sleutelfunctiehouder is meegenomen.</p> <p>Iedere sleutelfunctiehouder levert per kwartaal een rapport op aan het bestuur, waarin verslag wordt gedaan van de activiteiten en eventuele aanbevelingen van de betreffende sleutelfunctiehouder, tevens kijkt hij daarin vooruit naar de te nemen besluiten door het bestuur.</p> |
| 11.<br>Het bestuur legt zijn beleid op strategische aandachtsgebieden schriftelijk vast en zorgt voor een gedocumenteerde beleids- en verantwoordingscyclus.   | Ja                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>De door het bestuur opgestelde strategische aandachtsgebieden zijn vastgelegd in de ABTN. Deze zijn ook opgenomen in het jaarverslag. De beleids- en verantwoordingscyclus is met de daaraan gestelde kwaliteitsvereisten beschreven in een door het bestuur vastgesteld document. Daarnaast is een Jaarplan vastgesteld m.b.t. de strategische aandachtsgebieden in het bestuur te</li> </ul>  |





| Code Pensioenfondsen 2024   | Naleving per 1-1 2025 | Toelichting   |
|---|-----------------------|---|
| Daarnaast toetst het bestuur periodiek de effectiviteit van zijn beleid en stuurt waar nodig bij.   |                       | <p>behandelen onderwerpen. De voortgang van het jaarplan wordt in de bestuurscommissies gemonitord en voor iedere bestuursvergadering bijgewerkt en geagendeerd;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tenminste jaarlijks en bij bestuursbesluiten met beleidswijzigingen wordt door het bestuur bezien of de ABTN (met de daarbij als bijlagen opgenomen beleidsdocumenten) herzien dient te worden. Hierbij spelen de aanbevelingen die volgen uit de jaarlijkse audits en de aanbevelingen van de Actuaris een belangrijke rol;</li> <li>• Aan de hand van managementrapportages wordt minimaal eenmaal per kwartaal in de bestuursvergadering uitgebreid stilgestaan bij de rapportering omtrent de voortgang van de kernactiviteiten en het jaarplan (ontwikkeling van o.a. (beleids)dekkingsgraad, risico-aspecten (kwalitatief en kwantitatief), beleggingen, pensioenuitvoering, communicatie en pensioenbeleid.</li> </ul>   |
| 12.<br>Het bestuur zorgt voor een heldere en expliciete taak- en rolverdeling tussen bestuur en uitvoering. Daarbij betreft het bestuur de taak- en rolverdeling van bestuur, bestuurlijke commissies en sleutelfunctiehouders. | Ja                    | <p>Het bestuur heeft de specifieke verantwoordelijkheden, taken en bevoegdheden op de verschillende niveaus, dit wil zeggen van elk orgaan en commissie van het fonds en van elke afdeling van de uitvoeringsorganisatie vastgelegd in de bijlage bij de ABTN genaamd “verantwoordelijkheden, taken en bevoegdheden”. De sturings- en controlemechanismen zijn in de ABTN beschreven. Voorts zijn sturings- en controlemechanismen verankerd in de overeenkomst en “Service Level Agreements” (SLA) met uitvoerende partijen en in de beheersingsrapportages. In het jaarplan is een scheiding gemaakt tussen de actiepunten van het bestuur en het bestuursbureau, om een duidelijke splitsing te maken tussen de bestuurskant en de operationele kant van het jaarplan. De voortgang van het jaarplan wordt in de vaste bestuurscommissies gemonitord en voor iedere bestuursvergadering bijgewerkt en geagendeerd. Met de sleutelfunctiehouders zijn specifieke afspraken gemaakt over taken (al dan niet contractueel vastgelegd). Een samenvatting hiervan wordt begin 2025 opgenomen in de bijlage bij de ABTN genaamd “verantwoordelijkheden, taken en bevoegdheden”. Dit geheel vormt het interne beheersingssysteem van het pensioenfonds.</p> |



| Code Pensioenfondsen 2024   | Naleving per 1-1 2025 | Toelichting  |
|---|-----------------------|--|
| <p>13.<br/>Het bestuur is collectief verantwoordelijk voor zijn functioneren. De voorzitter is het eerste aanspreekpunt en is als eerste verantwoordelijk voor zorgvuldige besluitvorming en procedures waarin ruimte en aandacht is voor de inbreng en diverse perspectieven van alle leden van het bestuur.</p>   | Ja                    | <p>Het bestuur draagt de collectieve verantwoordelijkheid en de evenwichtige belangenbehartiging actief uit. Deze zijn o.a. in de statuten geborgd. De Voorzitter van het bestuur waakt over de naleving. Jaarlijks is er een zelfevaluatie van het bestuur. Tijdens deze evaluatie komt ondermeer de ruimte en aandacht voor de inbreng en diverse perspectieven van alle bestuursleden aan de orde. Eens in de drie jaar vindt deze zelfevaluatie onder begeleiding van een extern bureau plaats. Voorts voert de Voorzitter tezamen met de Secretaris van het bestuur individuele evaluatiegesprekken met de bestuursleden. De te volgen advies- en besluitvormingsprocedure bij de behandeling van beleidsonderwerpen wordt vastgelegd in de desbetreffende documenten.</p>  |
| <p>14.<br/>Elk bestuurslid heeft stemrecht.</p>   | Ja                    | <p>Dit is geregeld in de statuten.</p>   |
| <p>15.<br/>Het bestuur vervult zijn taken op een voor belanghebbenden transparante, open en toegankelijke wijze. Het bestuur informeert de belanghebbenden in ieder geval over:<br/>De missie, visie en strategie; de naleving van deze Code en de interne gedragscode, de evaluatie van het functioneren van het bestuur, de afhandeling van klachten en geschillen en de wijzigingen in regelingen of processen die daaruit voortvloeien.</p> | Ja                    | <p>In het jaarverslag zijn missie, visie en strategie opgenomen met daarbij de in het verslagjaar bereikte doelen. Daarnaast worden deze op de website van het pensioenfonds opgenomen. De te volgen advies- en besluitvormingsprocedure bij de behandeling van beleidsonderwerpen wordt vastgelegd in de desbetreffende documenten. De belangrijkste besluiten worden jaarlijks in het bestuursverslag gedeeld en verwerkt, dit is voor alle belanghebbenden beschikbaar. De stukken van de bestuursvergadering zijn beschikbaar voor het verantwoordingsorgaan en de raad van toezicht.<br/>In het jaarverslag wordt over de naleving van de gedragscode gerapporteerd, mede aan de hand van de bevindingen van het Nederlands Compliance Instituut (NCI) dat door het bestuur als externe compliance officer is aangewezen. Ook wordt over de jaarlijkse zelfevaluatie met betrekking tot het functioneren van het bestuur gerapporteerd. De nevenfuncties van bestuursleden en leden van de raad van toezicht worden in het jaarverslag vermeld. Tevens wordt in het jaarverslag over de</p> |



| Code Pensioenfondsen 2024   | Naleving per 1-1 2025 | Toelichting   |
|---|-----------------------|---|
|   |                       | <p>naleving van deze Code gerapporteerd. In het geval niet aan bepaalde normen uit deze Code wordt voldaan, wordt dit uitgelegd.</p> <p>Het pensioenfonds beschikt over een klachtenbeleid inclusief klachtenreglement, die eenvoudig toegankelijk is. De procedure behelst naast een interne procedure ook de mogelijkheid om een genomen besluit voor te kunnen leggen aan de Geschillen Instantie Pensioenfondsen (per 1-1-2024). Klachten en geschillen plus de afhandeling daarvan worden bijgehouden in een register. In het jaarverslag wordt aandacht besteed aan de afhandeling van klachten en geschillen. Per 1 januari 2024 voldoet het fonds aan de geactualiseerde gedragslijn Goed omgaan met Klachten van de Pensioenfederatie en aan de verplichtingen over het omgaan met klachten in de Wet toekomst pensioenen.</p>   |
| <p>16.<br/>Het bestuur bevordert en borgt een cultuur waarin risicobewustzijn vanzelfsprekend is. Het bestuur zorgt ervoor dat het integrale risicomanagement adequaat georganiseerd is en dat er een noodprocedure beschikbaar is om in spoedeisende situaties te kunnen handelen.</p> | <p>Ja</p>             | <p>Het interne risicobeheersingssysteem is inhoudelijk ingericht volgens het “three lines”-model dat wordt beschreven in de ABTN:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De eerste lijn bestaat uit de Beleggingsadviescommissie (BAC), Commissie Pensioenbeheer (CPB), Commissie ESG beleid (CEB) en het Bestuursbureau.</li> <li>• De tweede lijn bestaat uit :de Audit, Risk &amp; Compliance Committee (ARC), sleutelfunctiehouder Risicobeheersfunctie en de actuariële functie.</li> <li>• De derde lijn _bestaat uit de Sleutelfunctiehouder Interne Auditfunctie. Het bestuur legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht (RvT) en bespreekt De eindverantwoordelijkheid is belegd bij het bestuur. Binnen het bestuur is de voorzitter van de Audit Risk &amp; Compliance Committee (ARC) aangewezen als referent voor het risicobeheer.</li> </ul> <p>Onderdeel van de risicobeheersing vormen periodieke managementrapportages van de monitorende en controlerende instanties. Zo komen de beleggingsrisico's op kwartaalbasis aan bod in de specifiek hiervoor ontwikkelde Risk Navigator. Jaarlijks vindt door het Bestuursbureau en het Bestuur een integrale inventarisatie en analyse van de risico's plaats (Risk Self Assesment (RSA)). Daarnaast wordt</p> |



| Code Pensioenfondsen 2024   | Naleving per 1-1 2025 | Toelichting  |
|---|-----------------------|--|
|   |                       | <p>periodiek een systematische integriteitsrisicoanalyse (SIRA) uitgevoerd. De beheersmaatregelen worden beoordeeld, ook wordt gezien of de restrisico's aanvaardbaar zijn of dat aanvullende maatregelen nodig zijn. De bevindingen worden in een rapportage vastgelegd.</p> <p>De sleutelfunctiehouder risicobeheerfunctie (tevens risicomanager) van het pensioenfonds is verantwoordelijk voor het integrale risicomanagement.</p> <p>De sleutelfunctiehouder risicobeheer rapporteert elk kwartaal de belangrijkste risico's aan het Bestuur. In deze risicorapportage worden de risico's geduid en waar mogelijk voorzien van trendinformatie. Hierdoor wordt dieper inzicht gegeven in de achtergrond van de risico's. Goed inzicht in de aard van de risico's is in zichzelf een belangrijke mitigerende maatregel die bijdraagt aan een cultuur waarin risico's snel onderkend worden.</p> <p>Het fonds kent een noodprocedure, zijnde het financieel crisisplan. Het financieel crisisplan maakt onderdeel uit van de ABTN. Daarbij is ook een crisisteam benoemd met een zeker mandaat. Om de continuïteit in het geval van een calamiteit te waarborgen, kent het fonds een uitwijkplan. Verder beschikt het fonds over een incidentenregeling. In de procuratieregeling is voorzien in geval van ontstentenis van tekeningsbevoegden. In de statuten is een bepaling opgenomen om het bestuur en/of de raad van toezicht (tijdelijk) te vervangen in geval van belet of ontstentenis van het gehele bestuur dan wel de gehele raad van toezicht. In het Communicatieplan is het communicatiebeleid/-procedure vastgelegd in geval van een noodsituatie.</p> |
| <p>17.<br/>Het intern toezicht legt een toezichtvisie ten grondslag aan zijn toezicht. Deze visie omvat tenminste de volgende elementen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Doelstelling van het intern toezicht;</li> <li>• De rol, rolinvulling en de werkwijze van het intern toezicht;</li> </ul> | Ja                    | <p>De raad van toezicht betreft de naleving van deze Code bij het jaarlijkse verslag van toezicht. Dit is vastgelegd in het reglement van de raad van toezicht. Daarnaast committeert de raad van toezicht zich aan de VITP-Toezichtcode. De raad van toezicht heeft een toezichtvisie opgesteld, waarin de genoemde elementen zijn opgenomen.</p>   |



| Code Pensioenfondsen 2024  | Naleving per 1-1 2025 | Toelichting  |
|--|-----------------------|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• De interactie tussen interne toezicht en bestuur</li> <li>• De interactie tussen intern toezicht en de diverse sleutelfunctiehouders;</li> <li>• De interactie tussen intern toezicht en het verantwoordingsorgaan of belanghebbendenorgaan.</li> </ul>   |                       |  |
| <p>18.<br/>Het intern toezicht legt vast hoe het intern toezicht het functioneren van het bestuur toetst, wat daarbij het normenkader is, wat het intern toezicht daarvoor nodig heeft, over welke onderwerpen het intern toezicht zich in een specifieke periode een oordeel wenst te vormen en waarover het in gesprek wil met bestuur en verantwoordingsorgaan of belanghebbendenorgaan</p> | Ja                    | De raad van toezicht heeft een toezichtvisie opgesteld waarin de genoemde elementen zijn opgenomen. De algemene toezichtstaak is in het reglement van de raad van toezicht vastgelegd  |
| <p>19.<br/>Het intern toezicht is zich bewust van zijn verantwoordelijkheid als toezichthouder en gedraagt zich ernaar.</p>  | Ja                    | Voor het intern toezicht kent het pensioenfonds een raad van toezicht. Deze brengt jaarlijks een verslag uit aan het bestuur. Met ieder van de leden van de raad van toezicht is een overeenkomst van opdracht gesloten. De algemene toezichtstaak is in het reglement van de raad van toezicht vastgelegd. In de opdrachtformulering door het bestuur is eventueel een specifieke toezichtstaak omschreven. De leden van de raad van toezicht hebben te allen tijde toegang tot alle vergaderstukken van het bestuur en alle vaste bestuurscommissies, en alle voor hun taak benodigde documenten. Tevens zijn de leden van de RvT altijd welkom bij commissie- en bestuursvergaderingen. Hier wordt geregeld gebruik van gemaakt. Het verslag van de raad van toezicht bevat de bevindingen van het in dat jaar gehouden toezicht. Het bestuur reageert hier |



| Code Pensioenfondsen 2024   | Naleving per 1-1 2025 | Toelichting   |
|---|-----------------------|---|
|   |                       | <p>schriftelijk en gemotiveerd op. Dit is vastgelegd in zowel een officiële bestuursreactie (mede ten behoeve van het VO en publicatie in het jaarverslag) als in een gedetailleerde matrix. In de matrix zijn ook eventuele acties of aandachtspunten in detail vermeld. Daarnaast worden de aanbevelingen in het jaarplan opgenomen en wordt de voortgang gemonitord. Tussentijds monitort de raad van toezicht eveneens de voortgang met betrekking tot de aanbevelingen en de hierop gebaseerde acties. Daarnaast wordt gebruik gemaakt van de raad van toezicht als klankbord voor het bestuur, gezien hun brede kennis en ervaring.</p> |
| <p>20.<br/>Het intern toezicht stelt zich op als gesprekspartner van het bestuur.</p>   | <p>Ja</p>             | <p>De raad van toezicht stelt zich op als gesprekspartner van het bestuur bij o.a. het jaarlijks verslag van het toezicht en bij de gerelateerde Wtp-onderwerpen. Regelmatig zitten leden van het bestuur bij de vergadering van de raad van toezicht en visa versa. Daarnaast is de raad van toezicht bereid tot tussentijdse overleggen op initiatief van het bestuur en omgekeerd. Het bestuur maakt waar dat de raad van toezicht als klankbord wordt gebruikt.</p>   |
| <p>21.<br/>Het intern toezicht stelt zich onafhankelijk op ten opzichte van andere toezichthouders, overige fondsorganen en van welk ander belang dan ook en kan kritisch opereren.</p> | <p>Ja</p>             | <p>In het in overleg met het VO opgestelde functieprofiel is vastgelegd dat bij de werving en selectie van leden van de raad van toezicht ook gekeken wordt of zij zich onafhankelijk en kritisch kunnen opstellen. Bij de werving en selectie is destijds een extern bureau betrokken. Daarnaast mogen leden van de raad van toezicht op geen enkele andere wijze bij het fonds betrokken zijn. Contractueel is vastgelegd dat de leden de VITP-code naleven.</p>  |



| Code Pensioenfondsen 2024  | Naleving<br>per 1-1<br>2025 | Toelichting   |
|--|-----------------------------|---|
| 22.<br>Het bestuur draagt de accountant en actuaris die controle uitvoert c.q. certificeert in beginsel geen andere werkzaamheden op dan controle c.q. certificering. Geeft het bestuur wel een andere opdracht, dan vraagt dit een zorgvuldige afweging en een afzonderlijke opdrachtformulering. | Ja                          | Het bestuur verleent de Accountant of Actuaris, indien sprake is van andere werkzaamheden dan controle, een afzonderlijk opdracht. Daarbij overweegt het bestuur of er geen bijzonderheden zijn die dit ongewenst kunnen maken.   |
| 23.<br>Het bestuur beoordeelt vierjaarlijks het functioneren van de accountant en de actuaris en stelt het intern toezicht en verantwoordingsorgaan of belanghebbendenorgaan van de uitkomst op de hoogte.   | Ja                          | Het functioneren van de Accountant en de Actuaris worden in principe elk jaar door het bestuur beoordeeld. De uitkomsten worden in een evaluatiegesprek met de betreffende Accountant respectievelijk Actuaris besproken. Hierover wordt verslag gedaan aan de ARC en het bestuur. Indien er bijzonderheden zijn worden de raad van toezicht en het VO door of namens het bestuur op de hoogte gesteld. De Accountant en de Actuaris kunnen overigens ook door de raad van toezicht of het VO voor een gesprek worden uitgenodigd, hetgeen ook gebeurt. Iedere 7 jaar voert het bestuur een nieuwe aanbesteding uit voor de functie van accountant. |



| Code Pensioenfondsen 2024  | Naleving per 1-1 2025 | Toelichting  |
|--|-----------------------|--|
| 24.<br>Het bestuur legt verantwoording af over het beleid dat het voert, de gerealiseerde uitkomsten van dit beleid en de beleidskeuzes die het voor de toekomst maakt. Het bestuur maakt daarbij inzichtelijk hoe het de verschillende belangen heeft afgewogen. Ook geeft het bestuur inzicht in de risico's van de belanghebbenden op korte en lange termijn. | Ja                    | <p>Tweemaal per jaar overlegt het bestuur plenair formeel met het VO en bespreekt daar de beleidsafwegingen, de voorgenomen besluiten waarover het VO een adviesbevoegdheid heeft en de realisatie daarvan. Het VO heeft toegang tot de kwartaal-managementrapportages waarin over de voortgang wordt gerapporteerd. Daarnaast heeft het DB van het VO regelmatig informeel overleg met het DB van het bestuur over de gang van zaken. Ook onderhoudt het bestuur regelmatig contacten met eTNOs, de vereniging van TNO-gepensioneerden,</p> <p>In het jaarverslag worden deze aspecten uitgebreid behandeld. Bij alle relevante beleidsdocumenten en bestuursbesluiten wordt de evenwichtige belangenafweging betrokken. In het bestuursverslag wordt uitgebreid ingegaan op de risico's die het fonds c.q. de belanghebbenden lopen gerelateerd aan het overeengekomen ambitieniveau en hoe het bestuur hiermee omgaat door middel van de getroffen beheersmaatregelen.</p> <p>De risicomanager van het pensioenfonds rapporteert regelmatig over de risico's van het pensioenfonds. Daarnaast wordt jaarlijks een risicoanalyse gedaan en wordt sinds 2021 driejaarlijks een eigenrisicobeoordeling (ERB) gedaan.</p> |
| 25.<br>Het bestuur gaat met het verantwoordingsorgaan of het belanghebbendenorgaan bij het afleggen van verantwoording in gesprek.   | Ja                    | <p>Het bestuur vergadert minimaal tweemaal per jaar met het voltallige VO, waarvan eenmaal in mei naar aanleiding van het jaarverslag. Daarbij komt ook het algemeen oordeel van het VO aan de orde over het handelen van het bestuur en het door het bestuur gevoerde beleid in het afgelopen jaar. Tijdens deze overleggen worden adviezen van het VO nogmaals toegelicht, dan wel lopende verzoeken van het bestuur voor advies van het VO door het bestuur nader toegelicht. Daarnaast vindt er periodiek een Voorzittersoverleg en een directieoverleg met een afvaardiging van het VO plaats.</p>  |
| 26.<br>Het intern toezicht legt in het bestuursverslag, op basis van een vooraf door het intern toezicht vastgestelde toezichtvisie en een   | Ja                    | <p>De werkwijze van de raad van toezicht is conform deze code.</p>   |





| Code Pensioenfondsen 2024  | Naleving<br>per 1-1<br>2025 | Toelichting  |
|--|-----------------------------|--|
| eerder geformuleerd normenkader, verantwoording af over de verrichte werkzaamheden, rapporteert de bevindingen en doet (zo nodig) aanbevelingen.   |                             |  |
| 27.<br>Het intern toezicht is aanspreekbaar op de wijze waarop het toezicht houdt en is bereid in gesprek te gaan over de wijze waarop het toezicht is uitgevoerd en hoe daarover is gerapporteerd.  | Ja                          | De werkwijze van de raad van toezicht is conform deze code.      |
| 28.<br>Het verantwoordingsorgaan maakt het mogelijk dat het bestuur en het intern toezicht verantwoording kunnen afleggen en geeft een oordeel over het handelen van het bestuur. Daarnaast oefent het verantwoordingsorgaan de aan hem toegekende adviesrechten uit, tenzij het verantwoordingsorgaan daar gemotiveerd niet voor kiest. Het verantwoordingsorgaan houdt bij zijn taken rekening met alle belanghebbenden. | Ja                          | De werkwijze van het verantwoordingsorgaan is conform deze code. |
| 29.<br>Het verantwoordingsorgaan bewaakt of het bestuur de verschillende belangen evenwichtig afweegt.   | Ja                          | De werkwijze van het verantwoordingsorgaan is conform deze code. |



| Code Pensioenfondsen 2024   | Naleving per 1-1 2025 | Toelichting  |
|---|-----------------------|--|
| 30.<br>Het belanghebbendenorgaan maakt het mogelijk dat het bestuur en het intern toezicht verantwoording kunnen afleggen en geeft een oordeel over het handelen van het bestuur. Daarnaast oefent het belanghebbendenorgaan de aan hem toegekende adviesrechten uit – tenzij het belanghebbendenorgaan daar gemotiveerd niet voor kiest. Ook oefent het belanghebbendenorgaan de aan hem toegekende goedkeuringsrechten uit. Het belanghebbendenorgaan houdt bij zijn taken rekening met alle belanghebbenden. | nvt                   | Niet van toepassing in ons bestuursmodel   |
| 31.<br>Het belanghebbendenorgaan bewaakt of het bestuur de verschillende belangen evenwichtig afweegt.  | nvt                   | Niet van toepassing in ons bestuursmodel.  |
| 32.<br>Het bestuur organiseert en stimuleert zijn dialoog met belanghebbenden op een manier die past bij het pensioenfonds en zijn (diverse groepen van) belanghebbenden.   | Ja                    | Het bestuur heeft gedurende het jaar zowel formeel als informeel overleg met het VO, de RvT, sociale partners en de RvB van TNO. Het bestuur streeft er naar om dicht bij de deelnemers te staan en heeft ondermeer door middel van deelnemersbijeenkomsten en webinars met diverse groepen deelnemers zoals de gepensioneerdenvereniging direct contact. Laagdrempeligheid is daarbij van groot belang. |



| Code Pensioenfondsen 2024   | Naleving per 1-1 2025 | Toelichting  |
|---|-----------------------|--|
| <p>33.<br/>De samenstelling van fondsorganen is wat betreft geschiktheid, complementariteit, diversiteit en inclusie, afspiegeling van belanghebbenden en continuïteit, vastgelegd in beleid.</p>   | Ja                    | <p>Bij de samenstelling en opvolging van de fondsorganen wordt naast de vereiste deskundigheid, competenties en professioneel gedrag, rekening gehouden met diversiteit zoals beschreven in de Code Pensioenfondsen. Het fonds kent een eigen diversiteitsbeleid.</p> <p>Vanuit de overtuiging dat een divers samengesteld orgaan tot een betere besluitvorming kan leiden, heeft een actieve werving en selectie plaatsgevonden. Het diversiteitsbeleid van het fonds is geplaatst op de website van het fonds. De fondsorganen voldoen aan de diversiteitsnormen voor wat betreft leeftijd en geslacht. Bij de tussentijdse evaluaties wordt hierop gecontroleerd en indien mogelijk bijgestuurd.</p> <p>Bij de samenstelling van de raad van toezicht is gekeken naar diversiteit wat betreft geslacht.</p> |
| <p>34.<br/>Het pensioenfonds heeft een schriftelijk beleid vastgesteld om de diversiteit en inclusie in zijn fondsorganen te vergroten of in stand te houden. Dit beleid stelt passende doelen op ten aanzien van de mate van diversiteit op alle voor het pensioenfonds relevante maatschappelijke aspecten, waaronder tenminste geslacht of genderidentiteit, leeftijd en sociaal-culturele achtergrond. Op basis van dit beleid heeft het pensioenfonds een planmatige aanpak gericht op het bereiken van deze doelen. Het bestuur herijkt dit beleid periodiek en rapporteert in het bestuursverslag over de resultaten van dit beleid.</p> | Ja                    | <p>Het pensioenfonds heeft in 2024 het diversiteitsbeleid vastgesteld in lijn met de in deze code genoemde elementen. In het bestuursverslag over 2024 zal conform dit beleid worden gerapporteerd. Jaarlijks zal dit beleid worden geëvalueerd.</p>   |



| Code Pensioenfondsen 2024  | Naleving per 1-1 2025 | Toelichting  |
|--|-----------------------|--|
| <p>35.<br/>Ten aanzien van leeftijdsdiversiteit geldt als minimum dat er tenminste een persoon zitting heeft in het bestuur en het verantwoordingsorgaan of het belanghebbendenorgaan die jonger is dan 40 jaar. Ten aanzien van genderdiversiteit geldt als minimum dat er in de organen variatie is in geslacht of genderidentiteit.</p> | Ja                    | <p>In het bestuur hebben vier vrouwen zitting. Tevens zitten er in het bestuur zowel leden van boven als onder de 40 jaar. Om de diversiteit te waarborgen wordt hier door het bestuur bij elke vacature aandacht aan besteed, in lijn met het diversiteitsbeleid.</p> <p>In het VO hebben twee vrouwen zitting, waaronder een lid onder de 40 jaar.</p> |
| <p>36.<br/>Het bestuur, het intern toezicht, het verantwoordingsorgaan en het belanghebbendenorgaan houden rekening met het diversiteit- en inclusiebeleid bij het opstellen van de eisen waaraan nieuwe leden van het orgaan dienen te voldoen.</p>   | Ja                    | <p>Het bestuur houdt rekening met het diversiteitsbeleid in het functieprofiel en met name de tekst bij de oproep van kandidaten voor de werknemers- en pensioengerechtigdenzetels.</p> <p>Het VO en raad van toezicht houden rekening met het diversiteitsbeleid.</p>   |



| Code Pensioenfondsen 2024  | Naleving<br>per 1-1<br>2025 | Toelichting   |
|--|-----------------------------|---|
| <p>37.<br/>De eerste zittingstermijn van een lid van het bestuur, de raad van toezicht, het belanghebbendenorgaan of verantwoordingsorgaan is maximaal vier jaar. Deze leden kunnen voor een tweede termijn van maximaal vier jaar worden benoemd. Een bestuurslid en een lid van het belanghebbendenorgaan of verantwoordingsorgaan kunnen als daarvoor een bijzondere aanleiding bestaat voor een derde termijn van maximaal vier jaar worden benoemd. In dat geval onderbouwt het bestuur de aanleiding voor een derde benoeming en deelt het bestuur dit met de overige organen. Leden van een visitatiecommissie zijn maximaal acht jaar betrokken bij hetzelfde pensioenfonds.</p> | Ja                          | <p>Begin 2025 zal de zittingstermijn in de huidige statuten van een bestuurslid en een lid van het VO of raad van toezicht worden gewijzigd naar maximaal <math>2 \times 4</math> jaar = 8 jaar, wanneer tussentijds positief wordt besloten tot herbenoeming. Hiervan kan op basis van goede redenen worden afgeweken. In 2024 is één zittend bestuurslid benoemd voor een derde termijn. De reden dat het bestuur hiervoor heeft gekozen is zijn grote expertise met betrekking tot het nieuwe pensioenstelsel. Het bestuur heeft de rvt en VO betrokken bij dit besluit.</p> |



|  |    |   |
|--|----|---|
| <p>38.<br/>Benoeming en ontslag van de leden van de organen van het pensioenfonds zijn geregeld in de statuten van het pensioenfonds waarbij – behoudens in het geval van beroepspensioenfonds – de procedure voor benoeming en ontslag als beschreven in bijlage 2 wordt gevolgd. Schorsing van de leden van het bestuur, het belanghebbendenorgaan, het verantwoordingsorgaan en het intern toezicht wordt geregeld in de statuten of reglementen van het pensioenfonds.</p> | Ja | <p>In de statuten en reglementen is de bevoegdheid tot benoeming, schorsing en ontslag van bestuursleden, leden van de raad van toezicht en leden van het VO in lijn met de Code Pensioenfonds vastgelegd.</p> <p>Een bestuurslid wordt benoemd en ontslagen door het bestuur, na het horen van de raad van toezicht. Een lid van de raad van toezicht wordt benoemd door het bestuur na bindende voordracht van het VO en wordt ontslagen door het bestuur na bindend advies van het VO. Een deelnemer- en pensioengerechtigdenvertegenwoordiger wordt als lid van het VO benoemd door het bestuur op voordracht van het VO, Een werkgeversvertegenwoordiger wordt benoemd door het bestuur op voordracht van de werkgever. Een lid van het VO wordt ontslagen door het VO zelf.</p> |
| <p>39.<br/>Het pensioenfonds voert een beheerst en duurzaam beloningsbeleid. Dit beleid is in overeenstemming met de doelstellingen van het pensioenfonds. Ook is het beleid passend gelet op de bedrijfstak, onderneming of beroepsgroep waarvoor het fonds de pensioenregeling uitvoert.</p>   | Ja | <p>Het beloningsbeleid is vastgelegd in een beleidsdocument en is in overeenstemming met de doelstellingen van het pensioenfonds. De vergoedingen van bestuursleden en de beloning van de directie worden in het jaarverslag vermeld. Ook is op de website van het pensioenfonds het beloningsbeleid opgenomen.</p>   |
| <p>40.<br/>De beloningen staan in redelijke verhouding tot verantwoordelijkheid, functie-eisen en tijdsbeslag.</p>   | Ja | <p>De hoogte van de vergoedingen van bestuursleden, leden van het VO, RvT en externe adviseurs is gebaseerd op de richtlijnen van de Pensioenfederatie en is in 2023 en 2024 op bepaalde punten herijkt na een benchmarkonderzoek.</p>  |



|  |    |  |
|--|----|--|
| 41.<br>Het bestuur is terughoudend als het gaat om prestatie gerelateerde beloningen. Prestatie gerelateerde beloningen zijn niet hoger dan 20 procent van de vaste beloning. Ze zijn niet gerelateerd aan de financiële resultaten van het fonds.   | Ja | .<br>Het fonds kent geen prestatiegerelateerde beloningen.   |
| 42.<br>Bij tussentijds ontslag van een bestuurslid zonder arbeidsovereenkomst of van een lid van het intern toezicht verstrekt het bestuur geen transitie- of ontslagvergoeding. Bij ontslag van een (andere) medebeleidsbepaler moet een eventuele transitie- of ontslagvergoeding passend zijn gelet op de functie en de ontslagredenen. | Ja | Bij ontslag van een bestuurslid, lid van het VO of lid van de raad van toezicht wordt door het pensioenfonds geen ontslagvergoeding toegekend.<br>Ontslag van een andere medebeleidsbepaler is in de afgelopen vijf jaar niet voorgekomen.   |
| 43.<br>Het bestuur spreekt zich uit over de gewenste cultuur en gedraagt zich daarnaar. Aspecten in de cultuur waar het bestuur zich rekenschap van geeft zijn onder meer het openstaan voor kritiek, het leren van fouten en risicobewustzijn, de mate van inclusie in de manier van besluiten en functioneren.                           | Ja | Het bestuur heeft de houding om actief om te gaan met commentaar en aanbevelingen van alle bij het fonds betrokken externen, evenals van het intern toezicht. Naar aanleiding van het jaarlijkse verslag van de raad van toezicht wordt een schema opgesteld met de aanbevelingen van de raad van toezicht en de te nemen acties hierop. De aanbevelingen van de Actuaris en de aanbevelingen die uit de audits volgen worden naast de aanbevelingen van de raad van toezicht in het jaarplan opgenomen, en de voortgang hiervan wordt gemonitord. |
| 44.<br>Tegenstrijdige belangen, reputatierisico's en nevenfuncties worden gemeld. De leden van het bestuur, het verantwoordingsorgaan en belanghebbendenorgaan, het intern toezicht en   | Ja | Het pensioenfonds vindt het belangrijk dat er geen tegenstrijdige belangen ontstaan binnen het pensioenfonds en heeft de reputatie hoog in het vaandel staan. Om dit te waarborgen zijn de gedragscode en de klokkenluidersregeling opgesteld. De organen van het fonds voeren in elk geval tweejaarlijks een zelfevaluatie uit waarbij hun functioneren wordt besproken en afspraken worden   |



|   |    |   |
|---|----|---|
| andere medebeleidsbepalers vermijden elke vorm en elke schijn van persoonlijke bevoordeling of belangenverstrengeling. Zij laten zich op hun functioneren toetsen.  |    | gemaakt voor verbetering. In de commissies nemen externe deskundigen deel die met een onafhankelijke blik kijken naar het functioneren van het pensioenfonds. Elk jaar worden alle relevante nevenfuncties uitgevraagd en gepubliceerd in het jaarverslag.  |
| 45.<br>Het bestuur zorgt dat onregelmatigheden kunnen worden gemeld en dat betrokkenen weten hoe en bij wie.  | Ja | Het pensioenfonds kent een Regeling Incidenten en Operationele Voorvallen. Net als het klachtenreglement, kent ook deze regeling een eenvoudige toegankelijkheid. Incidenten en operationele voorvallen worden bijgehouden in een register. Incidenten worden door het bestuur gemeld aan DNB. Incidenten en operationele voorvallen worden in de kwartaal managementrapportages opgenomen. Per 1 januari 2024 voldoet het pensioenfonds aan de geactualiseerde versie van de Gedragslijn van de Pensioenfederatie Goed omgaan met Klachten en aan de verplichtingen over het omgaan met klachten in de Wet toekomst pensioenen. Tevens kunnen deelnemers van het pensioenfonds per deze datum terecht bij de Geschillen Instantie Pensioenfondsen. |
| 46.<br>De leden van het bestuur, het verantwoordingsorgaan of het belanghebbendenorgaan, het intern toezicht en andere medebeleidsbepalers ondertekenen de interne gedragscode van het pensioenfonds en een jaarlijkse nalevingsverklaring en gedragen zich daarnaar. | Ja | Dit is geborgd via de gedragscode. Deze zijn in lijn met de gelijknamige servicedocumenten van de Pensioenfederatie Alle verbonden personen, inclusief de insiders, dienen bij indiensttreding dan wel benoeming, en vervolgens jaarlijks, een nalevingsverklaring te ondertekenen en aan het Nederlands Compliance Instituut (NCI) af te geven. De naleving wordt getoetst door de externe compliance officer van het NCI.   |
| 47.<br>De voorzitter is samen met het bestuur verantwoordelijk om een open cultuur te bevorderen waarin sprake is van een lerende omgeving waarin ruimte en aandacht is voor de inbreng en diverse perspectieven van alle leden van het bestuur.                      | Ja | De voorzitter streeft naar een open cultuur waarin sprake van een lerende omgeving en ruimte voor ieders inbreng. De voorzitter vraagt aan het begin van iedere bestuursvergadering aan een wisselend bestuurslid om na afloop van de vergadering een reflectie te geven. Bestuursleden waarderen dit en spreken open hun reflectie uit. Daarnaast voeren de secretaris en voorzitter jaarlijks met ieder bestuurslid een gesprek over zijn/haar functioneren en de ontwikkeling van zijn/haar rol.   |





|  |           |   |
|--|-----------|---|
| <p>48.<br/>Het bestuur waarborgt dat de leden van de organen van het pensioenfonds onafhankelijk en kritisch kunnen opereren. De organen hebben daarnaast een eigen verantwoordelijkheid om het mogelijk te maken dat hun leden onafhankelijk en kritisch kunnen functioneren.</p>   | <p>Ja</p> | <p>Dit is vastgelegd in het functieprofiel van de organen. Kandidaten worden op functie-eisen getoetst. In de statuten is bepaald dat partijen (werkgevers, werknemers en pensioengerechtigden) kandidaten voor het bestuur kunnen voordragen, maar het bestuur beslist of deze ook worden benoemd. Indien er meer kandidaten zijn dan vacatures voor de werknemerszetel en de pensioengerechtigdenzetel, worden deze middels verkiezingen gekozen door respectievelijk de werknemers en de pensioengerechtigden. Daarnaast worden de kandidaten voor het bestuur door de raad van toezicht getoetst aan het betreffende functieprofiel. Ook is in de statuten bepaald dat bestuursleden zich richten op de belangen van alle belanghebbenden bij het fonds.</p>  |
| <p>49.<br/>Het eigen functioneren is voor het bestuur, het intern toezicht, het belanghebbendenorgaan en het verantwoordingsorgaan een continu aandachtspunt. Deze organen evalueren in elk geval jaarlijks het eigen functioneren van het orgaan als geheel en van de individuele leden. Hierbij betrekken zij één keer in de drie jaar een onafhankelijke derde partij. De organen besteden daarbij in elk geval periodiek aandacht aan bestuursmodel, integriteit, geschiktheid, continuïteit, diversiteit en inclusie, de wijze van opereren en de mate waarin de individuele leden zich voldoende onafhankelijk en kritisch kunnen opstellen.</p> | <p>Ja</p> | <p>Jaarlijks vindt een zelfevaluatie door het bestuur plaats. Dit vormt input voor het actualiseren van het geschiktheidsplan. In het kader van de zelfevaluatie voeren de Voorzitter en Secretaris samen met elk bestuurslid jaarlijks een evaluatiegesprek. Twee andere bestuursleden voeren jaarlijks een evaluatiegesprek met de Voorzitter respectievelijk de Secretaris. De resultaten worden teruggekoppeld in de collectieve bijeenkomst met het hele bestuur. Het bestuur heeft ervaren dat dit in een open en constructieve sfeer gebeurt. Bij de zelfevaluatie komen naast geschiktheid, attitude en competenties, ook de toekomst, diversiteit, gedrag en cultuur aan de orde. De uitkomsten, bevindingen en conclusies worden plenair binnen het hele bestuur besproken. Eens in de drie jaar wordt een onafhankelijke externe partij ingeschakeld bij de zelfevaluatie. Ook het intern toezicht voert periodiek een zelfevaluatie uit, waarbij eens in de drie jaar een onafhankelijke derde partij wordt betrokken. Het VO voert haar taken naar beste vermogen uit. Het eigen functioneren wordt regelmatig, maar in elk geval jaarlijks, geëvalueerd. Bij de zelfevaluatie wordt o.a. nagegaan of het VO voldoende deskundig en divers is en of nog steeds voldaan wordt aan het competentieprofiel. Ook de betrokkenheid, het gedrag en de cultuur binnen het VO, en de relatie tussen het VO en het bestuur zijn onderdeel van de zelfevaluatie.</p> |