

Inventarisatie Code Pensioenfondsen door Stichting Pensioenfonds Essity¹

Inleiding

Hoe werkt de naleving van de Code?

De Code Pensioenfondsen is wettelijk verankerd. De normen in de Code zijn een aanvulling op wet- en regelgeving. Een belangrijk thema als 'geschiktheid' is bijvoorbeeld in wet- en regelgeving al inhoudelijk uitgewerkt. In de Code leest u daarom meer de procedurele kant hiervan. De normen in de Code zijn weliswaar leidend, maar de Code laat ruimte voor de eigen verantwoordelijkheid van het pensioenfondsbestuur in de (beleids)keuzes die het maakt. Het doel van de Code is het bewustzijn van 'goed pensioenfondsbestuur' te stimuleren bij bestuurders, leden van het intern toezicht, het Verantwoordingsorgaan en het Belanghebbendenorgaan; het gaat om de 'state of mind'.

De pensioenfondsen mogen deze Code daarom naleven volgens het 'pas-toe-of-leg-uit'- beginsel. *Dit betekent dat een pensioenfonds de normen van de Code toepast of in het jaarverslag motiveert waarom het een norm niet (volledig) toepast.* Afwijken van de norm is dus mogelijk, als daar een goede reden voor is. Hoe het pensioenfonds de normen toepast, hangt mede af van zijn activiteiten en overige specifieke kenmerken. De Code geldt namelijk voor alle soorten pensioenfondsen. Het type pensioenfonds, de bestuursstructuur of het type regeling (DB of DC) kan verschillen, maar ook bijvoorbeeld de omvang van het vermogen en/of de deelnemersaantallen.

Evaluatie inventarisatie

De naleving van de Code Pensioenfondsen wordt jaarlijks door het bestuur op wijzigingen beoordeeld en waar nodig wordt deze inventarisatie hierop aangepast.

Datum laatste evaluatie, februari 2024

Bestuur Stichting Pensioenfonds Essity

¹ Deze checklist heeft betrekking op de Code Pensioenfondsen van 3 oktober 2018. De cijfers in superschrift bij de onderwerpen verwijzen naar de overeenkomstige onderwerpen in de Code Pensioenfondsen van 1 januari 2014.

Nr	Onderwerp	Naleving door SPE	Reden voor niet naleving/ te ondernemen actie
Vertrouwen waarmaken: Zij die voor het pensioenfonds verantwoordelijkheid dragen maken het in hen gestelde vertrouwen waar. Dat blijkt vooral uit adequaat bestuur, verantwoord beleggingsbeleid en zorgvuldig risicomanagement.			
1	Het bestuur voert de regeling naar beste vermogen uit, in een evenwichtige afweging van belangen, en heeft hiervoor de eindverantwoordelijkheid. ¹	Het bestuur is eindverantwoordelijk. De taken en verantwoordelijkheden van bestuurders, het bestuur als geheel en (leden van) overige fondsorganen zijn vastgelegd. Ook voor uitbestede werkzaamheden is het bestuur eindverantwoordelijk. Met dienstverleners zijn contractuele afspraken gemaakt en de diensten worden geëvalueerd. Evenwichtige belangenafweging maakt expliciet onderdeel uit van iedere bestuursvergadering.	
2	Het bestuur is verantwoordelijk en zorgt voor de uitvoering van de pensioenregeling. Het heeft een visie op die uitvoering, stelt eisen waaraan deze moet voldoen en bepaalt welk kostenniveau aanvaardbaar is. ³⁰	Het bestuur toetst de pensioenovereenkomst op compliance en uitvoerbaarheid. Het bestuur adviseert cao-partijen. Het bestuur heeft de eisen vastgelegd in een uitbestedingsovereenkomst en een SLA. Het bestuur streeft naar een aanvaardbaar kostenniveau van de uitvoering.	
3	Het bestuur stelt een missie, visie en strategie op. Ook zorgt het voor een heldere en gedocumenteerde beleids- en verantwoordingscyclus. Daarnaast toetst het bestuur periodiek de effectiviteit van zijn beleid en stuurt zo nodig bij. ³	De missie, visie en strategie is vastgelegd in de ABTN en in het jaarverslag. Verantwoording over de missie, visie en strategie vindt plaats in het kader van het jaarwerk. Toetsing en monitoring van effectiviteit van beleid vindt op doorlopende basis plaats.	
4	Bij alle besluiten legt het bestuur duidelijk vast op grond van welke overwegingen het besluit is genomen. ⁸	In de notulen worden de overwegingen bij besluiten opgenomen.	
5	Het bestuur legt verantwoording af over het beleid dat het voert, de gerealiseerde uitkomsten van dit beleid en de beleidskeuzes die het eventueel voor de toekomst maakt. Het bestuur weegt daarbij de verschillende belangen af van de	Het bestuur legt verantwoording af aan het VO en communiceert over het beleid en de risico's via de website, via mailings en het jaarverslag.	

Nr	Onderwerp	Naleving door SPE	Reden voor niet naleving/ te ondernemen actie
	groepen die bij het pensioenfonds betrokken zijn. ¹⁹ Ook geeft het bestuur inzicht in de risico's van de belanghebbenden op korte en lange termijn, gerelateerd aan het overeengekomen ambitieniveau. ¹⁹	Evenwichtige belangenafweging maakt onderdeel uit van de besluitvorming en wordt iedere bestuursvergadering aan de orde gesteld.	
6	Het bestuur houdt rekening met de verplichtingen die het fonds is aangegaan en draagt daarbij zorg voor optimaal rendement binnen een aanvaardbaar risico. ²⁸	Risico's zijn herverzekerd. SPE heeft een uitgebreide risicomatrix die wordt gemonitord. Het fonds heeft een afgewogen beleggingsbeleid.	
7	Het bestuur zorgt ervoor dat er onder belanghebbenden draagvlak bestaat voor de keuzes over verantwoord beleggen. ²⁹	ESG-beleid is in nauw overleg met sociale partners vastgesteld en door sociale partners als vertegenwoordigers van de belanghebbenden onderschreven.	
8	Het bestuur bevordert en borgt een cultuur waarin risicobewustzijn vanzelfsprekend is. Ook zorgt het ervoor dat het integrale risicomanagement adequaat georganiseerd is. ²³	SPE heeft een uitgebreide risicomatrix uitgewerkt die wordt gemonitord. Risico-afweging maakt onderdeel uit van besluitvorming tijdens bestuursvergaderingen.	
9	Het bestuur zorgt voor een noodprocedure om in spoedeisende situaties te kunnen handelen. ⁴	De noodprocedure is verankerd in de statuten en komt onder meer tot uitdrukking doordat indien noodzakelijk besluiten in een vergadering kunnen worden genomen waarbij slechts ten minste twee bestuurders van het aantal in functie zijnde bestuurders aanwezig zijn. Daarnaast kan desnoods besluitvorming per e-mail plaatsvinden.	
Verantwoordelijkheid nemen Het bestuur neemt zijn verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de pensioenregeling.			
10	Het bestuur zorgt voor een heldere en expliciete taak- en rolverdeling tussen bestuur en uitvoering. Hierbij horen passende sturings- en controlemechanismen. ³³	Het bestuur zorgt voor heldere mandatering van partijen aan wie werkzaamheden zijn uitbesteed en legt dit vast in uitbestedingsovereenkomsten. Middels de ISAE 3402 rapportages van dienstverlenende partijen wordt assurance verkregen. Daarnaast rapporteren MN en AZL periodiek over de naleving van SLA's.	
11	Bij uitbesteding van taken neemt het bestuur in de	In de overeenkomsten met MN, BlackRock en AZL	

Nr	Onderwerp	Naleving door SPE	Reden voor niet naleving/ te ondernemen actie
	overeenkomst met de dienstverlener adequate maatregelen op voor als de dienstverlener of een door hem ingeschakelde derde onvoldoende presteert, de overeenkomst niet naleeft, schade veroorzaakt door handelen of nalaten. ³⁵	is een bepaling m.b.t. aansprakelijkheid en schadeloosstelling opgenomen.	
12	Het bestuur zorgt dat het zicht heeft op de keten van uitbesteding. ³²	Het bestuur heeft zicht op de keten van uitbesteding en legt adequate afspraken vast in uitbestedingsovereenkomsten.	
13	Het bestuur zorgt ervoor dat het beloningsbeleid van partijen aan wie taken worden uitbesteed, niet aanmoedigt om meer risico's te nemen dan voor het fonds aanvaardbaar is. Om dit te bereiken maakt het bestuur dit onderdeel van de contractafspraken bij het sluiten of verlengen van de uitbestedingsovereenkomst of - indien van toepassing - via zijn aandeelhouderspositie. ³⁴	Ja, conform SPE Beloningsbeleid in combinatie met SPE Uitbestedings- en inkoopbeleid en betrokkenheidsbeleid.	
14	Het bestuur evalueert jaarlijks de kwaliteit van de uitvoering en de gemaakte kosten kritisch en spreekt een dienstverlener aan als deze de afspraken niet of onvoldoende nakomt. ³⁷	Dienstverlening van de belangrijkste uitbestedingspartijen wordt op continue basis gemonitord. Indien daar aanleiding toe is, worden dienstverleners op hun prestaties aangesproken. Daarnaast vindt er periodiek een evaluatie plaats.	
Integer handelen: Het bestuur bevordert een cultuur van integriteit en compliance.			
15	Het bestuur legt de gewenste cultuur vast en stelt een interne gedragscode op.	SPE heeft een gedragscode die is opgesteld in lijn met het model dat door de Pensioenfederatie is gepubliceerd. De compliance officer ziet toe op de naleving en rapporteert daarover aan het bestuur	
16	De leden van het bestuur, het VO of het BO, het intern toezicht en andere medebeleidsbepalers ondertekenen de interne gedragscode van het fonds en een jaarlijkse nalevingsverklaring, en zij gedragen zich daarnaar. ⁷³	Dit wordt uitgevoerd. De getekende gedragscode en/of nalevingsverklaringen worden ter beschikking gesteld aan de compliance officer. De plicht tot ondertekening is opgenomen in de gedragscode.	
17	Alle nevenfuncties worden gemeld aan de compliance officer. ⁷⁵	De meldingsplicht is opgenomen in de gedragscode.	
18	Tegenstrijdige belangen of reputatierisico's worden gemeld. ⁷⁴ De leden van het bestuur, het VO of het BO, het intern toezicht	De meldingsplicht is opgenomen in de gedragscode.	

Nr	Onderwerp	Naleving door SPE	Reden voor niet naleving/ te ondernemen actie
	en andere medebeleidsbepalers vermijden elke vorm en elke schijn van persoonlijke bevoordeling of belangenverstrengeling. Zij laten zich op hun functioneren toetsen. ⁷²	Het fonds heeft een gedragscode waarin normen en voorschriften zijn vastgelegd. De compliance officer toetst jaarlijks de naleving van de gedragscode.	
19	Het lidmaatschap van een orgaan is niet verenigbaar met dat van een ander orgaan binnen het fonds of van de visitatiecommissie. ⁷⁶	Dit is vastgelegd in de Statuten en in het Reglement Verantwoordingsorgaan	
20	Het bestuur zorgt dat onregelmatigheden kunnen worden gemeld en dat betrokkenen weten hoe en bij wie. ⁴²	SPE heeft een incidentenregeling en klokkenluidersregeling die bij verbonden personen bekend zijn	
21	De organisatie kent een klokkenluidersregeling en bevordert dat ook externe dienstverleners een klokkenluidersregeling hebben. De organisatie zorgt ervoor dat men weet hoe en bij wie kan worden gemeld. ³⁶	<ul style="list-style-type: none"> ▪ SPE heeft een incidentenregeling en klokkenluidersregeling die bij verbonden personen bekend zijn ▪ Klokkenluidersregeling van dienstverleners zijn opgevraagd en ontvangen 	
22	Het bestuur kent de relevante wet- en regelgeving en interne regels, weet hoe het fonds daar invulling aan geeft en bewaakt de naleving (compliance). ^{82, 83}	Het bestuur draagt zorg voor de eigen geschiktheid en zorgt voor de noodzakelijke actualisering van fondsdocumenten aan wijzigingen van wet- en regelgeving. De directeur speelt een belangrijke rol in dit proces. Het bestuur schakelt waar nodig externe deskundigen in. Daarnaast heeft het fonds een compliance officer aangesteld.	
Kwaliteit nastreven Het fonds stelt hoge kwaliteitseisen, voert daar beleid op en is een 'lerende organisatie'.			
23	Het bestuur is collectief verantwoordelijk voor zijn functioneren. De voorzitter is eerste aanspreekpunt; hij/zij is als eerste verantwoordelijk voor zorgvuldige besluitvorming en procedures. ⁶	Het functioneren van het bestuur wordt collectief beoordeeld door middel van een zelfevaluatie. Bestuursleden spreken elkaar aan op hun verantwoordelijkheid. De voorzitter bewaakt de zorgvuldigheid van de besluitvormingsprocedures.	
24	Het bestuur waarborgt dat de leden onafhankelijk en kritisch kunnen opereren. ⁵	Bestuursleden stellen zich onafhankelijk en kritisch op. Dit zijn competenties in het functieprofiel. Om dit te borgen is dit ook	

Nr	Onderwerp	Naleving door SPE	Reden voor niet naleving/ te ondernemen actie
		onderwerp van de zelfevaluatie.	
25	Ieder bestuurslid heeft stemrecht. ⁵⁹	Dit is opgenomen in de statuten.	
26	Het bestuur zorgt voor permanente educatie van zijn leden. ⁵⁰	Het bestuur heeft een geschiktheidsplan en beschikt over een opleidingsbudget. Daarnaast worden jaarlijks meerdere interne opleidingsdagen door de directeur verzorgd	
27	Het bestuur staat open voor kritiek en leert van fouten. ⁴⁰	Het bestuur is bereid te luisteren naar signalen die door belanghebbenden in het VO en individuele belanghebbenden worden afgegeven. Het bestuur voert jaarlijks een zelfevaluatie uit.	
28	<p>Het eigen functioneren is voor het bestuur en voor het intern toezicht een continu aandachtspunt.</p> <p>Het bestuur en het intern toezicht evalueren in elk geval jaarlijks het eigen functioneren van het orgaan als geheel en van de individuele leden.</p> <p>Hierbij betrekken het bestuur en het intern toezicht één keer in de drie jaar een onafhankelijke derde partij.^{51, 55}</p>	Het bestuur evalueert jaarlijks het eigen functioneren en kan zich hierbij laten bijstaan door een deskundige. De evaluatie wordt vastgelegd en hierover wordt in het jaarverslag gerapporteerd.	
29	<p>Het eigen functioneren is voor het BO een continu aandachtspunt.</p> <p>Het BO evalueert in elk geval jaarlijks het functioneren van het eigen orgaan als geheel en van de individuele leden.</p> <p>Hierbij betreft het BO één keer in de drie jaar een onafhankelijk derde partij.⁵⁸</p>	Niet van toepassing	
30	<p>Het eigen functioneren is voor het VO een continu aandachtspunt.</p> <p>Het VO evalueert met enige regelmaat het functioneren van het eigen orgaan.</p>	Het VO staat regelmatig stil bij haar eigen functioneren, zeker bij de grotere projecten. In feite is sprake van een doorlopend proces van zelfevaluatie dat echter niet is geformaliseerd en wordt vastgelegd.	Feitelijk wordt naar de mening van bestuur en VO aan de norm in de Code Pensioenfondsen voldaan. De formalisering zal door het bestuur met het VO worden opgepakt.
<p>Zorgvuldig benoemen Het fonds handelt zorgvuldig bij (her)benoeming en ontslag, en zorgt voor geschiktheid, complementariteit en diversiteit in de samenstelling van de organen van het fonds.</p>			
31	<p>De samenstelling van fondsorganen is wat betreft geschiktheid, complementariteit, diversiteit, afspiegeling van belanghebbenden en continuïteit, vastgelegd in beleid.</p> <p>Zowel bij de aanvang van een termijn, als ook tussentijds bij de</p>	Het bestuur streeft complementariteit na rekening houdend met geschiktheid en beschikbaarheid van kandidaten. Dit is onderdeel van de zelfevaluatie. E.e.a. is vastgelegd in een SPE geschiktheidsplan	

Nr	Onderwerp	Naleving door SPE	Reden voor niet naleving/ te ondernemen actie
	zelfevaluatie vindt een check plaats. ^{48, 65}	dat onderdeel uitmaakt van het reglement SPE Governance bestuur en bestuursorganen.	
32	Het bestuur zorgt voor geschiktheid, complementariteit en continuïteit binnen het bestuur. Daarbij houdt het rekening met opleiding, achtergrond, persoonlijkheid, geslacht en leeftijd. Het bestuur toetst de geschiktheid van bestuursleden bij het aantreden en gedurende het bestuurslidmaatschap. ⁴⁸	<p>Het bestuur streeft complementariteit na rekening houdend met geschiktheid en beschikbaarheid van kandidaten.</p> <p>Een beoordeling van de geschiktheid maakt onderdeel uit van de benoemingsprocedure (zowel door het bestuur als vervolgens tijdens de toetsing door DNB). Geschiktheid is daarnaast onderwerp van gesprek tijdens de jaarlijkse zelfevaluatie.</p>	
33	In zowel het bestuur als in het VO of het BO is er tenminste één vrouw en één man. Er zitten zowel mensen van boven als van onder de 40 jaar in. Het bestuur stelt een stappenplan op om diversiteit in het bestuur te bevorderen. ^{56, 57, 67, 68}	<p>Zowel in het bestuur als het VO is minimaal één lid vrouw. Voor het VO geldt dat deze kandidaat onder de 40 jaar is. Voor het bestuur is dit niet (meer) het geval.</p> <p>Het bestuur streeft diversiteit na voor zover mogelijk gelet op de beschikbaarheid van geschikte kandidaten. Diversiteitsbevordering maakt onderdeel uit van de functieprofielen.</p>	Het bestuur acht diversiteit in de samenstelling van de fondsorganen van groot belang. Gezien de omvang van het bestuur en VO in relatie tot de zittingstermijnen alsmede de beschikbaarheid van geschikte kandidaten vanuit de voordragende instanties is het echter niet altijd realiseerbaar om diversiteit op alle onderdelen te waarborgen. De voordragende instanties worden echter gevraagd om aantoonbaar de nodige inspanningen te verrichten, zodat diversiteit op alle aspecten binnen het bestuur zoveel mogelijk wordt gerealiseerd.
34	De zittingsduur van een lid van het bestuur, het VO, het BO en raad van toezicht is maximaal vier jaar. Een bestuurslid en een lid van het BO kunnen maximaal twee keer worden herbenoemd, een lid van de raad van toezicht maximaal één keer. Leden van een visitatiecommissie zijn maximaal acht jaar betrokken bij hetzelfde fonds. ^{60, 61, 62, 63, 64}	Bestuur en VO: de zittingsduur is gemaximeerd op 4 jaar	Het bestuur hecht aan de continuïteit van het bestuur en wenst in verband met het beperkt aantal beschikbare geschikte kandidaten binnen de onderneming geen beperking voor wat het aantal herbenoemingen betreft in de statuten op te nemen.
35	Het bestuur, het BO en het intern toezicht houden bij het opstellen van de profielschets rekening met het diversiteitsbeleid.	Bij iedere vacaturevulling wordt rekening gehouden met het streven naar diversiteit, voor zover mogelijk gelet op de geschiktheid en	De competentievisie voor het VO maakt onderdeel uit van het SPE Geschiktheidsplan. Het onderwerp diversiteit is hierin echter nog

Nr	Onderwerp	Naleving door SPE	Reden voor niet naleving/ te ondernemen actie
	Het VO houdt hier rekening mee bij het opstellen van de competentievisie. ⁶⁹	beschikbaarheid van kandidaten.	niet uitgewerkt.
36	Het bestuur, het VO of het BO en de raad van toezicht leggen bij de vacature de eisen voor de vacante functie vast. Hierbij wordt rekening gehouden met de in de normen 31, 32 en 33 opgenomen eisen. ⁴⁷	Indien een vacature ontstaat wordt bij werving rekening gehouden met de genoemde onderdelen. SPE blijft bij de uiteindelijke invulling afhankelijk van de kandidaten die zich beschikbaar stellen.	
37	Bij de vervulling van een vacature wordt actief gezocht (en/of actief opgeroepen om te zoeken) naar kandidaten die passen in de diversiteitsdoelstellingen. Het bestuur neemt hierover tijdig contact op met degenen die betrokken zijn bij het voordragen of de verkiezing van kandidaten. ⁷⁰	Bij iedere vacaturevervulling wordt rekening gehouden met het streven naar diversiteit, voor zover mogelijk gelet op de geschiktheid en beschikbaarheid van kandidaten.	
38	Het bestuur en het BO toetsen voorgedragen kandidaten mede aan de hand van de diversiteitsdoelstellingen. ⁷¹ Het VO bevordert dat in de procedure de competentievisie wordt meegenomen, inclusief de diversiteitsdoelstellingen.	Bij iedere vacaturevervulling wordt rekening gehouden met het streven naar diversiteit, voor zover mogelijk gelet op de geschiktheid en beschikbaarheid van kandidaten.	De competentievisie voor het VO maakt onderdeel uit van het SPE Geschiktheidsplan. Het onderwerp diversiteit is hierin echter nog niet uitgewerkt.
39	Een bestuurslid wordt benoemd en ontslagen door het bestuur, na het horen van de raad van toezicht over de procedure. Een lid van de raad van toezicht of visitatiecommissie wordt benoemd door het bestuur na bindende voordracht van het verantwoordingsorgaan en wordt ontslagen door het bestuur na bindend advies van het verantwoordingsorgaan. Een lid van het verantwoordingsorgaan wordt benoemd door het bestuur en ontslagen door het verantwoordingsorgaan zelf. In uitzonderlijke situaties kan het bestuur in overleg met het intern toezicht een lid ontslaan. ⁴⁵	De benoemingsprocedure van bestuurders is vastgelegd in de statuten en voldoet aan de norm. VO: benoeming door het bestuur cf. Code. Ontslag geschied eveneens door het bestuur op verzoek van de voordragende geleding. Dit is vastgelegd in de statuten.	
40	Het bestuur zorgt dat de statuten een schorsingsprocedure kennen. ⁴⁶	In de statuten is een schorsingsprocedure vastgelegd.	
Gepast belonen			
Het fonds voert een verantwoord en beheerst beloningsbeleid, gericht op kwaliteit, continuïteit en consistentie.			
41	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. ⁷⁷	SPE heeft een Beloningsbeleid dat aan deze criteria voldoet.	
42	De beloningen staan in redelijke verhouding tot verantwoordelijkheid, functie-eisen en tijdsbeslag. ⁷⁸	SPE heeft een Beloningsbeleid dat aan deze criteria voldoet.	

Nr	Onderwerp	Naleving door SPE	Reden voor niet naleving/ te ondernemen actie
43	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. ⁷⁹	SPE heeft een Beloningsbeleid dat aan deze criteria voldoet.	
44	Het bestuur voorkomt dat door een te hoge beloning van de leden van het intern toezicht, een financieel belang een kritische opstelling in de weg staat. ⁸⁰	Leden van het niet-uitvoerend bestuur ontvangen, voor zover zij niet werkzaam zijn bij de werkgever, een marktconforme beloning.	
45	Bij tussentijds ontslag van een bestuurslid zonder arbeidsovereenkomst of van een lid van het intern toezicht verstrekt het bestuur geen transitie- of ontslagvergoeding. Bij ontslag van een (andere) medebeleidsbepaler moet een eventuele transitie- of ontslagvergoeding passend zijn gelet op de functie en de ontslagreden. ⁸¹	SPE verstrekt geen transitie- en/of ontslagvergoedingen.	
Toezicht houden en inspraak waarborgen Het fonds waarborgt intern toezicht op de kwaliteit en integriteit van de bedrijfsvoering.			
46	Intern toezicht draagt bij aan effectief en slagvaardig functioneren van het pensioenfonds en aan beheerste en integere bedrijfsvoering. ¹⁴	Het intern toezicht bij SPE is ondergebracht bij het niet-uitvoerende deel van het bestuur. Het niet-uitvoerend bestuur geeft doorlopend invulling aan deze rol van intern toezichthouder en legt zijn bevindingen jaarlijks vast in een rapport. Het uitvoerend bestuur beoordeelt vervolgens de verdere opvolging van de aanbevelingen en legt dit vast. Hierover wordt tevens in het jaarverslag gerapporteerd.	
47	Het intern toezicht betreft deze Code bij het uitoefenen van zijn taak. ¹⁵	Dit maakt onderdeel uit van de werkzaamheden van het niet-uitvoerend bestuur. E.e.a. wordt vastgelegd in het jaarlijks intern toezichtrapport.	
48	Leden van het intern toezicht zijn betrokken bij het pensioenfonds en moeten zich zodanig onafhankelijk opstellen dat belangentegenstellingen worden voorkomen. Ze hebben daarbij het vermogen en de durf om zich kritisch op te stellen richting het bestuur. ⁵²	De niet-uitvoerende bestuurders zijn verantwoordelijk voor het intern toezichthouder, maar tegelijkertijd maken zij als bestuurder onderdeel uit van het algemeen bestuur. Voor alle bestuurders geldt dat zij aan de vereiste geschiktheid en professionaliteit moeten voldoen t.b.v. de uitoefening van hun functie. Bestuurders worden hierop geselecteerd door SPE en getoetst door DNB.	

Nr	Onderwerp	Naleving door SPE	Reden voor niet naleving/ te ondernemen actie
49	De raad van toezicht stelt zich op als gesprekspartner van het bestuur. ¹⁶	Niet van toepassing	
50	Het bestuur weegt de aanbevelingen van raad van toezicht of visitatiecommissie zorgvuldig en motiveert afwijkingen. ⁹	De aanbevelingen van het intern toezicht worden door het bestuur besproken. Aan de aanbevelingen wordt een vervolg gegeven of er wordt gemotiveerd van afgeweken. Dit wordt jaarlijks in een overzicht gedocumenteerd.	
51	Het BO voert zijn taak uit als 'goed huisvader' (m/v) voor alle belanghebbenden. ¹⁰	Niet van toepassing	
52	Het BO zorgt dat de leden onafhankelijk en kritisch kunnen functioneren. ¹¹	Niet van toepassing	
53	Het BO bewaakt of het bestuur de uitvoeringsovereenkomst of het uitvoeringsreglement en het pensioenreglement juist uitvoert. Ook bewaakt het BO of het bestuur de belangen van de verschillende groepen belanghebbenden evenwichtig afweegt. ¹²	Niet van toepassing	
54	Het BO onderneemt actie als het van oordeel is dat het bestuur niet naar behoren functioneert. ¹³	Niet van toepassing	
55	Het bestuur gaat een dialoog aan met het VO dan wel het BO bij het afleggen van verantwoording. ²²	Het bestuur en het VO komen zo veel als wenselijk maar ten minste twee maal per jaar bijeen. Het VO neemt deel aan de bestuursvergadering waarin het jaarwerk wordt besproken	
56	Het bestuur draagt de accountant of actuaris die controle uitvoert in beginsel geen andere werkzaamheden op dan controle. Geeft het bestuur wel een andere opdracht, dan vraagt dit zorgvuldige afweging en een afzonderlijke opdrachtformulering. ³⁸	Het bestuur houdt een strikte scheiding aan tussen controlerende en adviserende werkzaamheden.	
57	Het bestuur beoordeelt vierjaarlijks het functioneren van de accountant en de actuaris en stelt het intern toezicht en VO of BO van de uitkomst op de hoogte. ³⁹	Evaluatie vindt periodiek plaats en uitkomst is vastgelegd in het 'Overzicht SPE dienstverleners en contracten'. Fondsorganen kunnen kennis nemen van een actueel exemplaar van dit overzicht.	
Transparantie bevorderen			
Het fonds streeft openheid na, communiceert over missie, strategie en risico's en legt verantwoording af over gevoerd beleid.			
58	Het bestuur geeft publiekelijk inzicht in missie, visie en strategie. ¹⁸	Dit maakt onderdeel uit van het jaarverslag	
59	Het bestuur geeft inzicht in het beleid, de besluitvormingsprocedures, de besluiten en de realisatie van het beleid. ¹⁷	Dit maakt onderdeel uit van het jaarverslag Daarnaast vindt verantwoording plaats richting	

Nr	Onderwerp	Naleving door SPE	Reden voor niet naleving/ te ondernemen actie
		het VO. De informatieverplichtingen van het bestuur zijn vastgelegd in het reglement VO. Het bestuur deelt notulen en relevante documenten met het VO. Het bestuur en het VO komen zo veel als wenselijk maar ten minste twee maal per jaar bijeen.	
60	Het bestuur vervult zijn taak op een transparante (open en toegankelijke) manier. Dat zorgt ervoor dat belanghebbenden inzicht kunnen krijgen in de informatie, overwegingen en argumenten die ten grondslag liggen aan besluiten en handelingen. ⁷	Het bestuur communiceert op een transparante wijze met belanghebbenden via de website, via mailings en via het jaarverslag. Het bestuur deelt notulen en relevante documenten met het VO.	
61	Het bestuur legt gemotiveerd vast voor welke wijze van uitvoering is gekozen. Deze informatie is beschikbaar voor de belanghebbenden. ³¹	De overwegingen worden vastgelegd in de notulen. De notulen worden aan het VO beschikbaar gesteld. Tevens vindt verantwoording aan alle belanghebbenden via het jaarverslag plaats.	
62	Het bestuur legt zijn overwegingen omtrent verantwoord beleggen vast en zorgt ervoor dat deze beschikbaar zijn voor belanghebbenden. ²⁷	ESG-beleid is in nauw overleg met sociale partners vastgesteld en door sociale partners als vertegenwoordigers van de belanghebbenden onderschreven. Verantwoording vindt bovendien plaats middels het jaarverslag.	
63	Het bestuur stelt beleid vast rond transparantie en communicatie. Het bestuur evalueert dit beleid periodiek en in ieder geval eens per drie jaar. ^{25, 26}	SPE heeft een communicatiebeleidsplan en – kalender. Dit is begin 2024 voor het laatst geëvalueerd en geactualiseerd	
64	Het bestuur rapporteert in het jaarverslag over de naleving van de interne gedragscode (zoals bedoeld in de normen 15 en 16) en deze Code, net als over de evaluatie van het functioneren van het bestuur. ²¹	Dit gebeurt middels het jaarverslag	
65	Het bestuur zorgt voor een adequate klachten- en geschillenprocedure die voor belanghebbenden eenvoudig toegankelijk is. In het jaarverslag rapporteert het bestuur over de afhandeling van klachten en de veranderingen in regelingen of processen die daaruit voortvloeien. ⁴¹	Het fonds heeft een klachtenreglement en beleid. Het reglement is beschikbaar via de website en voldoet aan de uitgangspunten zoals genoemd in de Gedragslijn goed omgaan met klachten. Over de klachtenafhandeling en de daaruit voortkomende veranderingen in regelingen en processen wordt in	

Nr	Onderwerp	Naleving door SPE	Reden voor niet naleving/ te ondernemen actie
		het jaarverslag gerapporteerd.	