

Code pensioenfondsen

Inleiding

Pensioenfondsen moeten kunnen aantonen dat ze de juiste dingen doen om goed te functioneren en inzichtelijk kunnen maken wat ze daarvoor doen. De eisen die aan besturen van pensioenfondsen worden gesteld, zijn in het afgelopen decennium in aantal en complexiteit toegenomen. Daarnaast stelt de (externe) toezichthouder strengere eisen aan het functioneren van pensioenfondsbesturen.

Om te laten zien op welke manier pensioenfondsen aan deze eisen voldoen, hebben de Stichting van de Arbeid en de Pensioenfederatie in 2013 de Code Pensioenfondsen opgesteld. Het doel daarvan is dat pensioenfondsen hun functioneren verder verbeteren én dit inzichtelijker maken, zodat belanghebbenden er vertrouwen in kunnen hebben dat de pensioenfondsen het aan hen toevertrouwde geld goed beheren en de belangen van alle betrokkenen evenwichtig afwegen.

In 2018 zijn de normen van de Code in acht thema's gegroepeerd en is het aantal normen handzamer gemaakt. Dat maakt de Code meer inzichtelijk en een beter instrument voor het bestuur om met het intern toezicht in gesprek te gaan over de essentialia van de Code. Inhoudelijk is de Code niet wezenlijk gewijzigd.

De thema's zijn:

- Vertrouwen waarmaken
- Verantwoordelijkheid nemen
- Integer handelen
- Kwaliteit nastreven
- Zorgvuldig benoemen
- Gepast belonen
- Toezicht houden en inspraak waarborgen
- Transparantie bevorderen.

PMT doet aan de hand van deze thema's verslag over de naleving van de Code. Op de Code is het 'pas toe of leg uit' principe van toepassing. Dit betekent dat PMT bij het afwijken van de Code moet uitleggen waarom dat gebeurt. PMT neemt de rapportage hierover op in zijn jaarverslagen.

Vertrouwen waarmaken

1. *Het bestuur voert de regeling naar beste vermogen uit, in een evenwichtige afweging van belangen en heeft hiervoor de eindverantwoordelijkheid.*
2. *Het bestuur is verantwoordelijk en zorgt voor de uitvoering van de pensioenregeling. Het heeft een visie op de uitvoering, stelt eisen waaraan deze moet voldoen en bepaalt welk kostenniveau aanvaardbaar is.*
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.*

Het bestuur voert de pensioenregeling voor de sector Metaal en Techniek voor alle belanghebbenden, (actieve deelnemers, slapers, pensioengerechtigden en werkgevers) uit. Het bestuur heeft de pensioenregeling bij de opdrachtaanvaarding getoetst op financierbaarheid, uitvoerbaarheid, uitlegbaarheid en op juridische aspecten. Bij deze toetsen heeft het bestuur in het bijzonder gekeken naar de evenwichtige belangenafweging.

Tevens heeft het bestuur van PMT bij de aanvaarding van de regeling met de sociale partners in de Vakraad duidelijke afspraken gemaakt over zijn beleidsruimte. Deze afspraken zijn vastgelegd in een Bedrijfstakuitvoeringsovereenkomst (BUO) en de VPL-overeenkomst die hiervan onderdeel is. De BUO heeft een looptijd van vijf jaar en is leidend bij de uitvoering van de regeling. Dit alles maakt dat de regeling op een effectieve en transparante wijze kan worden uitgevoerd.

Het bestuur heeft vrijwel alle werkzaamheden aan MN uitbesteed. Deze uitbesteding is vastgelegd in een raamovereenkomst en daarbij behorende contracten. Het bestuur van PMT is zich bewust van zijn eindverantwoordelijkheid voor de uitvoering van de werkzaamheden door MN. Met MN zijn afspraken gemaakt over het periodiek rapporteren over de verschillende aspecten van de uitvoering, zowel schriftelijk als mondeling. Elke bestuursvergadering is de hoofddirectie van MN aanwezig om verantwoording af te leggen over de prestaties van de uitbestede werkzaamheden in het voorafgaande kwartaal. Vervolgens beoordeelt het bestuur de uitvoering door MN en bekijkt of en zo ja, welke aanpassingen nodig zijn.

Het bestuur heeft de visie, missie en strategie van PMT zoals vastgelegd in het Strategisch meerjarenplan 2015-2020 in 2018 herijkt. Het bestuur heeft de ambities van PMT aangescherpt en deels geherformuleerd. De ambities zijn vervolgens geoperationaliseerd en de daaruit voortvloeiende doelstellingen zijn vastgesteld. In 2018 heeft elke bestuurscommissie de doelstellingen en werkzaamheden die op het terrein van de betreffende commissie liggen in een jaarplan vastgelegd. Deze jaarplannen zijn de start van de beleids- en verantwoordingscyclus.

In het jaarverslag geeft het bestuur aan in hoeverre en op welke wijze de doelstellingen behaald zijn. De resultaten (of uitkomsten) kunnen aanleiding zijn voor bijstelling van het beleid.

4. Bij alle besluiten legt het bestuur duidelijk vast op welke grond van welke overwegingen het besluit is genomen.

Het bestuur geeft bij ieder besluit zo goed mogelijk aan op grond van welke overwegingen het besluit is genomen. Daarbij speelt de evenwichtige belangenafweging een belangrijke rol. Maar ook de uitvoerbaarheid, kwaliteit van de uitvoering en de kosten zijn aspecten die meegenomen worden.

5. Het bestuur legt verantwoording 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 belangen af van de groepen die bij het pensioenfonds betrokken zijn. Ook geeft het bestuur inzicht in de risico's van de belanghebbenden op korte en lange termijn, gerelateerd aan het ambitieniveau.

Het bestuur geeft inzicht in het beleid, de besluitvormingsprocedures, de besluiten en de realisatie van het beleid aan belanghebbenden. Belanghebbenden zijn de deelnemers, de inactieven (slapers), de pensioengerechtigden en de werkgevers.

Het afleggen van verantwoording is belegd in het verantwoordingsorgaan (vo), omdat in het vo de vertegenwoordigers van alle belanghebbenden zitting hebben. Het bestuur verstrekt alle relevante informatie aan het vo. Daarbij geeft het bestuur ook aan hoe het tot bepaalde besluiten is gekomen en welke belangenafweging heeft plaatsgevonden. Bij iedere vergadering van het vo is een afvaardiging van het bestuur aanwezig. Het bestuur geeft een toelichting op de recente ontwikkelingen bij het fonds en het beleid dat het bestuur heeft gevoerd. In de vergadering van april geeft het bestuur een volledige verantwoording over het beleid van het afgelopen jaar. Dat gebeurt onder andere op basis van het jaarverslag.

6. *Het bestuur houdt rekening met de verplichtingen die het fonds is aangegaan en draagt zorg voor optimaal rendement binnen een aanvaard risico.*

Het bestuur heeft zijn beginselen ten aanzien van beleggen, waaronder ook het verantwoord beleggen, vastgelegd in het Strategisch beleggingskader 2015-2020. In het strategisch beleggingskader staat hoe het beleggingsbeleid van PMT bijdraagt aan het realiseren van een waardevast pensioen voor de deelnemers van PMT. Het kader legt de doelstelling van het beleggingsbeleid vast, de risicohouding en geeft aan welke beginselen PMT hanteert in het bereiken daarvan. Onderdelen van het kader zijn o.a. de kosten van het vermogensbeheer, verantwoord beleggen, beleggen in Nederland en het transparant zijn over de beleggingen en de daarmee gemoeide kosten.

7. *Het bestuur zorgt er voor dat er onder belanghebbenden draagvlak bestaat voor de keuzes verantwoord beleggen.*

Met het strategisch beleggingskader kunnen belanghebbenden bij PMT inzicht krijgen op welke manier PMT hun premie belegt en welke overwegingen PMT daarbij hanteert. Het strategisch beleggingskader staat op de website van PMT. Daar vinden deelnemers ook een uitgebreide, toegankelijke uitleg over de samenstelling van de beleggingsportefeuille.

Daarnaast heeft PMT in 2018 bij het vaststellen van het bewuste aandelselectiebeleid de mening van de achterban nadrukkelijk meegenomen. Er hebben onderzoeken plaatsgevonden en er zijn verdiepende gesprekken gevoerd met actieve deelnemers en pensioengerechtigden over het beleggingsbeleid van PMT en de wensen van de achterban daaromtrent. Met het vo is een themasessie over de nieuwe aandelenstrategie gehouden.

8. *Het bestuur bevordert en borgt een cultuur waarin risicobewustzijn vanzelfsprekend is. Ook zorgt het ervoor dat het integrale risicomanagement adequaat georganiseerd is.*

In 2018 heeft het bestuur belangrijke stappen gezet in het verder ontwikkelen van een adequaat integraal risicomanagement. In 2019 zal het risicoframework voor PMT, bestuur en alle commissies afgerond zijn.

De adviesfunctie over het risicomanagement aan het bestuur is belegd in de Commissie Financiën en Risico's (CFR). De CFR stelt hiervoor ieder jaar een beleidsplan op. Dit beleidsplan richt zich op verbeteringen en het verder ontwikkelen van beleid op het gebied van risicobeheersing en controle. Het vertrekpunt daarbij is het vaststellen van het integrale risicoprofiel van PMT. Omdat monitoring van beleidsontwikkeling en uitvoering een van de hoofdtaken is van de CFR, zal de voortgang van de implementatie van het beleidsplan worden opgenomen in aparte voortgangsrapportages aan de CFR en in het CFR-dashboard dat eens per kwartaal wordt geagendeerd. Op die manier is het bestuur op de hoogte van de voortgang en heeft het de mogelijkheid om eventueel bij te sturen. Om dit efficiënt te kunnen benaderen, is nauwe afstemming over verantwoordelijkheden en werkwijzen met de andere bestuurlijke commissies en het bestuur noodzakelijk.

Zoals hiervoor is aangegeven, is het risicomanagement in 2018 meer nadrukkelijk ook bij de andere commissies belegd. De bestuurscommissies hebben in diverse sessies de risicohouding op de voor de commissie belangrijke thema's bepaald. Dit proces loopt door in 2019 waarbij ook nadrukkelijk aandacht is voor de positie van de sleutel-functionaris risicobeheer. Deze functie heeft PMT belegd bij het bestuurslid dat tevens voorzitter van de CFR is.

PMT stelt hoge eisen aan integraal risicomanagement. Daaruit vloeit voort dat er ook veel aandacht uitgaat naar de interne risicobeheersing van uitvoerder MN. Binnen MN moeten alle kernprocessen beschreven zijn, waarbij de belangrijkste risico's geïdentificeerd worden en de nodige beheersmaatregelen zijn getroffen.

- 9. Het bestuur zorgt voor een noodprocedure om in spoedeisende situaties te kunnen handelen.*

Het bestuur heeft deze noodprocedure beschreven in het financiële crisisplan en in het incidentenbeleid van PMT.

Verantwoordelijkheid nemen

- 10. Het bestuur zorgt voor een heldere en expliciete taak- en rolverdeling tussen bestuur en uitvoering. Hierbij horen passende sturingsmechanismen.*
- 11. Bij uitbesteding van taken neemt het bestuur in de overeenkomst met de dienstverlener adequate maatregelen op als de dienstverlener of de door hem ingeschakelde derde onvoldoende presteert, de overeenkomst niet naleeft, schade veroorzaakt door handelen of nalaten.*
- 12. Het bestuur zorgt dat het zicht heeft op de keten van uitbesteding.*

Het bestuur is verantwoordelijk voor alles wat door, namens of voor PMT wordt gedaan. Vanuit die verantwoordelijkheid heeft het bestuur een visie op de uitvoering van de activiteiten van PMT en heeft daarover ook afspraken gemaakt in het kader van uitbesteding, zowel op terrein van vermogensbeheer, pensioenbeheer en communicatie. Daarbij worden ook afspraken over de tarieven gemaakt.

PMT heeft de uitvoering van de pensioenadministratie uitbesteed aan MN. Voor het vermogensbeheer treedt MN op als fiduciair manager. Vanuit deze rol voert MN deels zelf het vermogensbeheer uit en wordt een deel door externe vermogensbeheerders belegd. Het bestuur van PMT is, ondanks deze uitbesteding, volledig verantwoordelijk voor het beleid, en toetst periodiek de uitvoering daarvan op juistheid, tijdigheid en volledigheid.

Het bestuur monitort de uitvoering aan de hand van allerlei rapportages, zoals week-, maand en kwartaalrapportages volgens een vastgesteld format (de rapportagelijst met de uitvoerder zijn beschreven in het beleidsdocument uitbesteding). In de rapportages wordt onder meer verantwoording afgelegd over juistheid, tijdigheid en volledigheid van de uitvoering.

In de rol van opdrachtgever staat het PMT vrij om contracten aan te gaan, te wijzigen of te beëindigen. Er zijn aparte contracten voor de uitbesteding van het pensioenbeheer en de uitbesteding van het vermogensbeheer.

Het bestuur heeft een 'Beleidsdocument Uitbesteding' opgesteld. In dit document zijn de uitgangspunten en werkwijzen beschreven waarop PMT zijn uitbesteding en de daaraan verbonden risico's stuurt en hanteert.

Het volgende wordt beschreven in het beleidsdocument uitbesteding:

- Korte schets van de historische ontwikkelingen waarin het ontstaan van de pensioenregeling, de groei van het fonds en de verzelfstandiging van zowel fonds als uitvoeringsorganisatie (MN) wordt beschreven.
- Weergave van de belangrijkste uitgangspunten rondom uitbesteding en per onderdeel uitgebreid toegelicht.
- De bijbehorende rapportages en overlegstructuren tussen pensioenfonds en uitvoeringsorganisatie.

Aan de hand van deze uitgangspunten wordt inzichtelijk gemaakt op welke wijze het bestuur de uitbestedingsrelatie heeft vormgegeven en op welke niveaus de uitbesteding door bestuur en bestuursbureau wordt gestuurd.

13. *Het bestuur zorgt ervoor dat het beloningsbeleid van partijen aan wie taken worden uitbesteed niet aanmoedigt om meer risico's te nemen dan het fonds aanvaardbaar vindt. Om dit te bereiken maakt het bestuur dit onderdeel van de contractafspraken bij het sluiten of verlengen van de uitbestedingsovereenkomst.*

Aangezien PMT de pensioenadministratie en het vermogensbeheer volledig uitbesteedt, heeft het nemen van onaanvaardbare risico's met name betrekking op het beloningsbeleid van MN en andere vermogensbeheerders. Het beloningsbeleid van PMT voldoet aan de regels van beheerst beloningsbeleid van financiële ondernemingen.

Daarnaast maakt het beloningsbeleid onderdeel uit van de contractafspraken bij het verlengen van de raamovereenkomst met uitvoerder MN.

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 niet voldoende nakomt.*

Het bestuur bekijkt periodiek de kwaliteit van de uitvoering en de gemaakte kosten. In bijzonder waar het gaat om grootschalige belangrijke processen, als het inrichten van het nieuwe pensioenadministratiesysteem, houdt PMT een vinger aan de pols. Voor dit project is een afzonderlijke governance ingesteld waarin MN en de opdrachtgevers waaronder PMT participeren.

Via het regulier overleg tussen het bestuur en de directie van MN, bespreekt het bestuur dit met MN. Daarnaast houdt het bestuur ten minste om het jaar een klanttevredenheidsonderzoek onder de belanghebbenden van PMT om op deze manier de kwaliteit van de uitvoering en de tevredenheid van de belanghebbenden te toetsen.

Integer handelen

15. *Het bestuur legt de gewenste cultuur vast en stelt een interne gedragscode op.*
16. *De leden van het bestuur, het vo, de raad van toezicht en andere medebeleidsbepalers ondertekenen de interne gedragscode van het fonds en een jaarlijkse nalevingsverklaring en zij gedragen zich daarnaar.*
17. *Alle nevenfuncties worden gemeld aan de compliance officer.*
18. *Tegenstrijdige belangen of reputatierisico's worden gemeld. De leden van het bestuur, het vo, de raad van toezicht en andere medebeleidsbepalers vermijden elke vorm van persoonlijke bevoordeling of belangenverstrengeling. Zij laten zich op hun functioneren toetsen.*

PMT beschikt over een gedragscode die zich richt op het bevorderen van het integer functioneren van het fonds en de aan haar verbonden personen. De gedragscode geldt voor de leden van het bestuur, het vo, de raad van toezicht en alle medewerkers van het bestuursbureau of personen die in opdracht van het bestuursbureau werkzaamheden verrichten.

In het bijzonder richt de gedragscode zich op risico's rondom machtmisbruik en belangenverstrengeling.

Voor één categorie van verbonden personen (zogenaamde *insiders*) gelden verdergaande gedragsregels, aangezien insiders vanuit hun functie zouden kunnen beschikken over voorwetenschap. Door de specifieke situatie bij het fonds, waarbij pensioenuitvoering en –administratie en vermogensbeheer zijn uitbesteed aan MN, is het aantal insiders zeer beperkt. MN kent een eigen gedragscode, de compliance officer van MN ziet toe op de naleving daarvan. Andere verbonden personen hebben geen toegang tot koersgevoelige informatie en zijn daarom alleen als verbonden persoon aangemerkt. Verbonden personen die geen insider zijn, verstrekken desgevraagd informatie over persoonlijke transacties aan de compliance officer.

In de Gedragscode van PMT is opgenomen dat iedere verbonden persoon verplicht is ieder (potentieel) eigen belangenconflict te melden aan de compliance officer. Pogingen van een (aspirant)relatie tot beïnvloeding dienen eveneens onmiddellijk te worden gemeld.

De verbonden persoon is verplicht om onmiddellijk persoonlijke transacties aan de compliance officer te melden, voor zover bij deze transacties op welke manier dan ook een verband kan worden gelegd met transacties of relaties van het fonds.

Om de schijn van belangenverstrengeling te voorkomen heeft het bestuur van PMT de nevenfuncties van alle bestuursleden, externe leden van commissies, alle medewerkers van PMT en de leden van de raad van toezicht in kaart gebracht. De nevenfuncties van de bestuursleden zijn ook opgenomen in het jaarverslag van PMT.

19. Het lidmaatschap van een orgaan is niet verenigbaar met dat van een ander orgaan binnen het fonds of van de visitatiecommissie.

PMT staat dit niet toe.

20. Het bestuur zorgt dat onregelmatigheden kunnen worden gemeld en dat betrokkenen weten hoe en bij wie.

De bestuursleden, leden van het vo, leden van de raad van toezicht, externe leden in de bestuurlijke commissies en medewerkers van het bestuursbureau (inclusief pensioenconsulenten) hebben de mogelijkheid om te rapporteren over onregelmatigheden van algemene, operationele en financiële aard. Dit gaat om zowel onregelmatigheden binnen PMT als bij uitvoerder MN. PMT heeft hiertoe een gedragscode, integriteitsbeleid en incidentenbeleid opgesteld.

21. De organisatie kent een klokkenluidersregeling en bevordert dat externe dienstverleners een klokkenluidersregeling hebben. De organisatie zorgt ervoor dat men weet bij kan worden gemeld.

PMT heeft een klokkenluidersregeling waarbij is aangesloten bij de Regeling Vermoeden Misstand of Onregelmatigheid. Een dergelijke regeling is voor PMT niet verplicht; deze is pas verplicht indien een werkgever 50 personeelsleden in dienst heeft. Aangezien PMT het derde pensioenfonds van Nederland is en meer dan 65 miljard euro onder beheer heeft met 1,2 miljoen deelnemers, slapers en pensioengerechtigden, vindt het bestuur van PMT het vanuit compliance oogpunt goed om een dergelijke regeling te hanteren.

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).*

Het bestuur van PMT heeft in 2018 een systematische integriteitsrisicoanalyse (SIRA) opgesteld.

Kwaliteit nastreven

23. *Het bestuur is collectief verantwoordelijk voor zijn functioneren. De voorzitter is het eerste aanspreekpunt: hij/zij is als eerste verantwoordelijk voor zorgvuldige besluitvorming en procedures.*

Het bestuur van PMT treedt als collectief op en is ook collectief verantwoordelijk. Voor elk bestuurslid geldt dat hij of zij handelt in het belang van alle belanghebbenden van PMT. De voorzitters van PMT, vertegenwoordigd in het dagelijks bestuur (DB), zien hier op toe. Zij zijn ook het eerste aanspreekpunt bij PMT.

24. *Het bestuur waarborgt dat de leden van het bestuur onafhankelijk en kritisch kunnen opereren.*

Een kritische en onafhankelijke houding zowel ten opzichte van de achterban als van elkaar is een belangrijk vereiste voor bestuursleden bij PMT. Bestuursleden moeten onafhankelijk kunnen functioneren los van de geleding waarin zij zitten (werkgevers, werknemers of gepensioneerden). Dit functioneren wordt ook nadrukkelijk bij de zelfevaluatie meegenomen.

25. *Ieder bestuurslid heeft stemrecht.*

Bij PMT heeft ieder bestuurslid stemrecht. Dat is vastgelegd in de statuten.

26. *Het bestuur zorgt voor permanente educatie van zijn leden.*

Om aan de geschiktheidseisen te voldoen, zorgt het bestuur voor een programma van permanente educatie voor de leden van het bestuur. Dit programma heeft tot doel de geschiktheid voor de leden van het bestuur op peil te houden en waar nodig te verbreden en te ontwikkelen. Bij PMT uit zich dit in het voorafgaand aan het kalenderjaar inplannen van vier vaste thema- en scholingsdagen. Afhankelijk van ontwikkelingen in de markt of in de sector kunnen er ad hoc extra dagen worden ingepland voor het bestuur, dan wel de afzonderlijke bestuurlijke commissies. Voor individuele bestuursleden is het ook mogelijk om zelfstandig een opleiding te volgen op kosten van PMT, onder de voorwaarde dat de onderbouwing voor het volgen van de opleiding door het DB akkoord wordt bevonden. Tweejaarlijks wordt de geschiktheid van het bestuur getoetst door middel van een kennistoets of assessments. In 2017 is het bestuur gestart met de SPO opleiding om collectief op deskundigheidsniveau B te komen. Deze opleiding is door het merendeel van het bestuur afgerond. Enkele bestuursleden die halverwege 2017, begin 2018 zijn benoemd zullen de opleiding in 2019 afronden.

27. Het bestuur staat open voor kritiek en leert van zijn fouten.

Het bestuur bevordert een open cultuur binnen het bestuur. Het bestuur staat open voor klachten van belanghebbenden. Om de klachten te kanaliseren en te monitoren bestaat de ‘Klachtenrapportage dienstverlening’.

28. Het eigen functioneren is voor het bestuur en de raad van toezicht een continu aandachtspunt. Het bestuur en de raad van toezicht evalueren elk jaar het eigen functioneren van het orgaan als geheel en van de individuele leden. Hierbij betrekken het bestuur en de raad van toezicht tenminste een keer in de drie jaar een onafhankelijke derde.

Het bestuur ziet periodieke zelfevaluatie als een hulpmiddel om zijn bestuurlijk handelen te toetsen. Het bestuur maakt ieder jaar gebruik van een onafhankelijke derde bij de zelfevaluatie. Ook de bestuurscommissies houden ieder jaar onder leiding van een externe deskundige een zelfevaluatie. De evaluatie richt zich op geschiktheid: deskundigheid (kennis), bestuurlijke competenties, houding en professioneel gedrag. De uitkomsten worden vastgelegd en besproken in een bestuursbijeenkomst.

De raad van toezicht evalueert het eigen functioneren jaarlijks, daarbij maakt het een keer in de drie jaar gebruik van een onafhankelijke derde.

29. N.v.t. (norm heeft betrekking op het belanghebbenden orgaan).

30. Het eigen functioneren is voor het vo een continu aandachtspunt. Het vo evalueert met enige regelmaat het functioneren van het eigen orgaan.

Ook het vo van PMT houdt met enige regelmaat een zelfevaluatie. Daarbij wordt ook gebruik gemaakt van een onafhankelijke derde.

Zorgvuldig benoemen

31. De samenstelling van fondsorganen is wat betreft geschiktheid, complementariteit diversiteit, afspiegeling van belanghebbenden en continuïteit vastgelegd in beleid. Zowel bij de aanvang van een termijn als ook tussentijds bij de zelfevaluatie vindt een check plaats.

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 aantreden en gedurende het bestuurslidmaatschap.

PMT heeft naast de functieprofielen voor bestuursleden en commissieleden en de raad van toezicht, ook een geschiktheidsplan.

Het geschiktheidsplan beschrijft:

- welke deskundigheid, competenties en professioneel gedrag van de individuele bestuursleden en van het bestuur als geheel vereist is;
- welke personen over welke geschiktheid beschikken;
- hoe en binnen welke termijn bepaalde tekortkomingen in de vereiste geschiktheid opgeheven zullen worden.

In het geschiktheidsplan wordt ook beschreven hoe de geschiktheid gedurende het bestuurslidmaatschap wordt bijgehouden, bevorderd en getoetst. In 2019 zal het geschiktheidsplan verder worden uitgewerkt, waarbij ook aandacht wordt geschonken aan verschillende manieren van permanente educatie. Het geschiktheidsplan zal ook duidelijk richting moeten geven over de kandidaten die gezocht moeten worden voor toekomstige bestuursfuncties. PMT gaat hierbij ook tijdig in overleg met de voordragende organisaties.

- 33. In zowel het bestuur als het vo is er tenminste één vrouw en één man. Er zitten zowel mensen van boven de 40 als onder de 40 in. Het bestuur stelt een stappenplan op om diversiteit in het bestuur te bevorderen.*

Het bestuur van PMT onderschrijft het belang van diversiteit. Het bestuur is van mening dat het inzetten van diverse aanvullende vaardigheden, culturen en zienswijzen een positieve bijdrage levert aan het functioneren van de verschillende gremia. PMT voldoet wat betreft de samenstelling van het verantwoordingsorgaan aan de minimale eis uit de Code Pensioenfonds. In het verantwoordingsorgaan zit een vrouw en een deelnemer jonger dan 40.

In het bestuur van PMT zijn twee van de twaalf leden een vrouw en daarmee voldoet PMT aan de eis uit de Code. Er is geen bestuurder jonger dan 40. Het bestuur streeft er naar de diversiteit bij zowel het bestuur als het verantwoordingsorgaan uit te breiden.

Het bestuur bekijkt ook de mogelijkheden om reeds geworven kandidaten voor te bereiden op hun toekomstige bestuursfunctie en hierin ervaring op te laten doen, bijvoorbeeld door participatie in de bestuurlijke commissies. PMT zal in 2019 een plan van aanpak opstellen om de diversiteit te vergroten.

- 34. De zittingsduur van een lid van het bestuur, het vo en de rvt is maximaal vier jaar. Een bestuurslid kan maximaal twee keer worden herbenoemd, een lid van de rvt maximaal een keer.*

De reguliere zittingstermijn van bestuursleden bij PMT is vier jaar. De bestuursleden zijn ten hoogste tweemaal herbenoembaar. Een bestuurslid dat tweemaal is herbenoemd, kan opnieuw worden benoemd, als dit bestuurslid ten minste drie jaar geen zitting heeft gehad in het bestuur.

Een lid van het vo heeft zitting voor vier jaar. De maximale termijn voor leden van het vo wordt op drie gesteld (maximaal 12 jaar). Hierna mogen leden zich niet meer kandidaat stellen. Het lidmaatschap van het vo is niet verenigbaar met het lidmaatschap van het pensioenfondsbestuur of met het interne toezicht (raad van toezicht).

Een lid van de rvt heeft zitting voor vier jaar. De leden worden benoemd door het bestuur na bindende voordracht door het vo. Een lid van de rvt kan eenmaal herbenoemd worden. De voorzitter wordt door het bestuur in functie benoemd.

- 35. Het bestuur en het intern toezicht houden bij het opstellen van de profielschetsen rekening met het diversiteitsbeleid. Het vo houdt hier rekening mee bij het opstellen van de competentievisie.*

Hiermee wordt rekening gehouden, in het bijzonder waar het gaat om het werven van vrouwen.

36. *Het bestuur, het vo en de rvt 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.*

Het op deze wijze vastleggen van de eisen van een vacante functie is standaardbeleid van PMT.

37. *Bij de vervulling van een vacature wordt actief gezocht 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.*

Dat is in de afgelopen periode vooral gebeurd wat betreft het zoeken naar vrouwelijke bestuursleden. In de komende periode zal meer aandacht besteed moeten worden aan het actief zoeken naar jongere leden.

38. *Het bestuur toetst voorgedragen kandidaten mede aan de hand van de diversiteitsdoelstellingen. Het vo bevordert dat in de procedure de competentievisie wordt meegenomen inclusief de diversiteitsdoelstellingen.*

Het diversiteitsbeleid, met name waar het gaat om vrouwelijke bestuursleden, speelt een rol bij de toetsing van voorgedragen kandidaten. Voor het vo zullen de competenties op het onderdeel van diversiteitseisen in 2019 nader worden uitgewerkt.

39. *Een bestuurslid wordt benoemd door en ontslagen door het bestuur na het horen van de rvt over de procedure. Een lid van de rvt wordt door het bestuur benoemd na een bindende voordracht van het vo en wordt ontslagen door het bestuur na bindend advies van het vo. Een lid van het vo wordt benoemd door het bestuur en ontslagen door het vo zelf. In uitzonderlijke situaties kan het bestuur in overleg met het intern toezicht een lid ontslaan.*

Het bestuur van PMT benoemt en ontslaat de leden van het bestuur. In geval van bestuursleden namens de pensioengerechtigden gebeurt de benoeming na een bindende voordracht van het vo. Ook de leden van de rvt worden door het bestuur benoemd na bindende voordracht van het vo.

In afwijking van de Code, maar in overeenstemming met de wet worden bij PMT de leden van het vo voor wat betreft de werknemersleden en de leden namens de pensioengerechtigden benoemd op basis van verkiezingen.

40. *Het bestuur zorgt ervoor dat de statuten een schorsingsprocedure kennen.*

De statuten van PMT kennen een schorsingsprocedure.

Gepast belonen

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 pensioenfonds de pensioenregeling uitvoert.*
42. *De beloningen staan in redelijke verhouding tot verantwoordelijkheid, functie-eisen en tijdbeslag.*

PMT vindt transparantie belangrijk. Het bestuur van PMT heeft daarom een beloningsbeleid vastgesteld. Dit beleid heeft betrekking op de beloning voor medewerkers van het bestuursbureau, de vergoedingen voor het bestuur, de raad van toezicht en het verantwoordingsorgaan. Ook wordt inzicht gegeven in het beloningsbeleid dat PMT voert ten aanzien van uitvoerder MN en andere externe vermogensbeheerders.

PMT heeft daarbij gekeken wat gebruikelijk is in de sector van bedrijfstakpensioenfonds. PMT wijkt in dat opzicht ook niet af. Er bestaat een redelijke verhouding tussen beloning enerzijds en verantwoordelijkheid, functie-eisen en tijdsbeslag anderzijds. De relatie met de sector zelf is terug te vinden in de bepaling van het beloningsbeleid dat een eventuele verlaging van de aanspraken ook doorwerkt in een verlaging van de vergoedingen.

Het beloningsbeleid van PMT voldoet aan de regels van beheerst beloningsbeleid van financiële ondernemingen. Het beloningsbeleid is zo ingericht dat het enerzijds voldoet aan de norm voor beheerst belonen en anderzijds voorkomt dat het geen stimulans biedt tot het nemen van risico's op het gebied van vermogensbeheer. Aangezien PMT de pensioenadministratie en het vermogensbeheer volledig uitbesteedt, heeft het nemen van onaanvaardbare risico's met name betrekking op het beloningsbeleid van MN en andere vermogensbeheerders.

Daarnaast maakt het beloningsbeleid onderdeel uit van de contractafspraken bij het verlengen van de raamovereenkomst met uitvoerder MN.

43. Het bestuur is terughoudend als het gaat om prestatiegerelateerde beloningen.

PMT kent geen prestatiegerelateerde beloningen.

44. Het bestuur voorkomt dat door een te hoge beloning van de leden van de rvt een financieel belang een kritische houding in de weg staat.

Ook de vergoeding aan de leden van de rvt is conform hetgeen gebruikelijk is in de sector van pensioenfonds. Er is een enkele aanleiding aan te nemen dat de vergoeding een kritische houding in de weg staat.

45. Bij tussentijds ontslag van een bestuurder of lid rvt kent het bestuur geen ontslag- of transitievergoeding toe. Bij ontslag van (andere) medebeleidsbepaler moet een eventuele vergoeding passend zijn, gelet op de functie en de ontslagreden.

Het beloningsbeleid van PMT kent geen ontslag- of transitievergoeding voor bestuursleden of leden van de rvt. Voor zover medewerkers van het bestuursbureau in aanmerking komen voor een ontslag- of transitievergoeding is dat overeenkomstig het van toepassing zijnde arbeidsrecht.

Toezicht houden en inspraak waarborgen

46. De rvt draagt bij aan effectief en slagvaardig functioneren van het pensioenfonds en aanbeheerste en integere bedrijfsvoering.

De raad van toezicht levert een belangrijke bijdrage aan het effectief en slagvaardig functioneren van PMT.

De raad van toezicht let in het bijzonder op de evenwichtige belangenafweging en op de uitbesteding aan MN in het kader van een beheerste en integere bedrijfsvoering. De raad van toezicht is hierbij onafhankelijk ‘in mind, in appearance en in state’. De rvt heeft recht op alle informatie die de raad nodig acht om zijn taak goed te kunnen uitvoeren. Dat betekent dat de raad van toezicht in ieder geval toegang heeft tot alle vergaderstukken en beleidsdocumenten van het bestuur en alle commissies. De raad van toezicht brengt ieder jaar een verslag van bevindingen uit en doet daarbij een aantal aanbevelingen aan het pensioenfonds die een bijdrage leveren aan het effectief en slagvaardig functioneren van PMT.

47. De rvt betreft deze Code bij de uitoefening van haar taak.

De raad van toezicht betreft de naleving van de Code in zijn taak. In zijn jaarlijks verslag geeft de rvt ook een oordeel over de naleving Code Pensioenfondsen.

48. Leden van de rvt 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.

Bij de werving van leden van de raad van toezicht zijn de eigenschappen ‘kritisch’ en ‘durf’ belangrijke competenties die gevraagd worden. PMT gelooft dat de raad van toezicht juist door zijn onafhankelijke opstelling een bijdrage kan leveren aan het functioneren van het fonds. Tegelijkertijd maakt de rvt deel uit van de governance van het fonds. De leden van de rvt zijn zich ook terdege bewust van hun betrokkenheid bij PMT.

49. De rvt stelt zich op als gesprekspartner van het bestuur.

De rvt spreekt ten minste twee maal per jaar het voltallige bestuur en driemaal per jaar het dagelijks bestuur. Wanneer dat nodig is, spreekt de raad van toezicht vaker met bestuursleden.

Naast deze dialoog stelt de rvt eens per jaar een verslag van bevindingen op over het functioneren van het bestuur en geeft hierin aanbevelingen aan het bestuur. De rvt en het bestuur bespreken dit rapport gezamenlijk. Om tot zijn jaarlijkse bevindingen te komen spreekt de raad van toezicht daarnaast met alle bestuursleden afzonderlijk, de sleutelfunctionarissen van het bestuursbureau, de externe accountant en actuaris en personen uit de directie en raad van commissarissen van MN.

50. Het bestuur weegt de aanbevelingen van de rvt zorgvuldig en motiveert afwijkingen.

Het bestuur bespreekt de aanbevelingen met de rvt en geeft daarbij aan hoe er mee om gegaan zal worden. Gedurende het jaar wordt waar nodig een update gegeven. Aan het eind van het jaar geeft het bestuur aan de rvt aan hoe en in welke mate de aanbevelingen zijn opgevolgd.

51-54 n.v.t. (normen hebben betrekking op het belanghebbendenorgaan).

55. Het bestuur gaat een dialoog aan met het vo bij het afleggen van verantwoording.

Het bestuur verstrekt alle relevante informatie aan het vo. Daarbij geeft het bestuur ook aan hoe het tot bepaalde besluiten is gekomen en welke belangenafweging heeft plaatsgevonden. Bij iedere vergadering van het vo is een afvaardiging van het bestuur aanwezig.

Het bestuur geeft een toelichting op de recente ontwikkelingen bij het fonds en het beleid dat het bestuur heeft gevoerd. In de reguliere vergaderingen van het vo vindt altijd dialoog met een afvaardiging van het bestuur plaats. In de vergadering van april geeft het bestuur een volledige verantwoording over het beleid van het afgelopen jaar. Dat gebeurt onder andere op basis van het jaarverslag. Ook deze verantwoording vindt plaats in de vorm van een dialoog tussen bestuur en het vo.

56. Het bestuur draagt de accountant of actuaris die controle uitvoert in beginsel geen andere werkzaamheden op dan controle.

PMT draagt aan de controlerend accountant en actuaris geen andere werkzaamheden op dan die controles. Wanneer PMT andere werkzaamheden aan een accountant of actuaris wil uitbesteden wordt een ander kantoor gekozen dan het kantoor dat werkzaamheden in het kader van de controles verricht.

57. Het bestuur beoordeelt vierjaarlijks het functioneren van de accountant en de actuaris.

Deze beoordelingen vinden plaats door PMT. Het vo wordt daarover geïnformeerd.

Transparantie bevorderen

58. Het bestuur geeft publiekelijk inzicht in de missie visie en strategie.

PMT gaat in het jaarverslag nadrukkelijk in op de missie, visie en strategie van PMT. Het geeft aan welke ambities en doelstellingen daaruit voortvloeien en hoe daar in het verslagjaar mee is omgegaan.

59. Het bestuur geeft inzicht in het beleid, de besluitvormingsprocedures, de besluiten en de realisatie van het beleid.

60. Het bestuur vervult zijn taak op een transparante manier. Dat zorgt ervoor dat belanghebbenden inzicht kunnen krijgen in de informatie, overwegingen en argumenten die ten grondslag liggen aan besluiten en handelingen.

Het bestuur van PMT geeft in het jaarverslag, op de website en in communicatie richting belanghebbenden aan welke besluiten zijn genomen en welke overwegingen daar ten grondslag aan hebben gelegen. PMT heeft een toereikend en open communicatiebeleid. Dit beleid is erop gericht alle deelnemers, pensioengerechtigden en werkgevers en andere belanghebbenden op toegankelijke en transparante wijze liefst zoveel mogelijk voor te lichten over hun pensioenresultaten, de algemene situatie van het fonds en over relevante veranderingen. Zo heeft het bestuur in 2018 helder gecommuniceerd over de financiële situatie van het fonds en de mogelijke gevolgen, namelijk een verlaging eind 2019.

Daarnaast geeft het bestuur aan het verantwoordingsorgaan alle benodigde informatie. Daarbij wordt ingegaan op de overwegingen en argumenten bij bestuursbesluiten. Bij iedere vergadering van het verantwoordingsorgaan is een afvaardiging van het bestuur aanwezig om een toelichting te geven op het gevoerde beleid en het gesprek aan te gaan met het verantwoordingsorgaan.

Elke bestuursvergadering wordt uitgebreid genotuleerd. In de notulen worden de overwegingen en argumenten die ten grondslag liggen aan de besluitvorming duidelijk vastgelegd.

- 61. Het bestuur legt gemotiveerd vast voor welke wijze van uitvoering is gekozen. Deze informatie is beschikbaar voor belanghebbenden.*

PMT heeft de uitvoering van zowel pensioenbeheer als vermogensbeheer bij MN ondergebracht. Behalve opdrachtgever is PMT ook aandeelhouder van MN. Deze relatie is belangrijke motivatie voor uitvoering bij MN. Deze informatie is beschikbaar voor alle belanghebbenden.

- 62. Het bestuur legt zijn overwegingen omtrent verantwoord beleggen vast.*

Jaarlijks brengt het bestuur een jaarverslag verantwoord beleggen uit waar het beleid, de overwegingen en de uitvoering uitgebreid worden toegelicht. Dit jaarverslag is voor een ieder beschikbaar.

- 63. Het bestuur stelt beleid vast rond transparantie en communicatie. Het bestuur evalueert dit beleid periodiek en tenminste eens in de drie jaar.*

Het bestuur stelt een communicatiebeleid vast. Op basis van dit communicatiebeleid wordt jaarlijks een beleidsplan vastgesteld. Na afloop van het jaar wordt het plan en daarmee ook het beleid geëvalueerd.

- 64. Het bestuur rapporteert in het jaarverslag over de naleving van deze Code en over de evaluatie van het functioneren van het bestuur.*

Beide onderdelen vormen een vast onderdeel van het bestuursverslag.

- 65. Het bestuur zorgt voor een adequate klachten- en geschillenprocedure. In het jaarverslag rapporteert het bestuur over de afhandeling van klachten.*

PMT kent een klachten- en bezwarenregeling. Daarin is bepaald wie wanneer een klacht kan indienen of bezwaar kan aantekenen. Het indienen van een klacht kan wanneer iemand meent dat hij door (een medewerker van) PMT op onjuiste wijze behandeld is of ontevreden is over de dienstverlening van PMT. Het aantekenen van bezwaar kan in twee verschillende gevallen. Als de belanghebbende het niet eens is met de manier waarop PMT het pensioenreglement heeft toepast. Of wanneer een ingediende klacht niet naar tevredenheid is afgehandeld. In de klachten- en geschillenregeling is sinds enige tijd ook een hoorrecht opgenomen.

Los van de klachten- en geschillenregeling kunnen deelnemers ook een beroep op hardheid doen bij het bestuur. Het bestuur kan coulance verlenen indien het strikt toepassen van de regels leidt tot ongewenste of schrijnende situaties.