

Code Pensioenfondsen 2018 - beschrijving naleving 2020

jul-20

Toelichting: Eind 2018 is de nieuwe versie van de Code Pensioenfondsen in werking getreden. De Code is per 1 juli 2014 verankerd in de Wet Verplichte Beroepspensioenregeling (Wvb). In artikel 11 van het Besluit uitvoering Wvb is bepaald dat als principe voor goed pensioenfondsbestuur als bedoeld in artikel 42, tweede lid, van de Wvb de Code Pensioenfondsen is aangewezen. Daarmee bestaat voor pensioenfondsen 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 onderstaande beschrijving geeft weer hoe de normen uit deze Code bij de Stichting Pensioenfonds voor Huisartsen worden toegepast. In een begeleidend memo wordt kort ingegaan op verbeterpunten.

#	Thema / Norm	Toelichting Code	Toelichting naleving SPH
	VERTROUWEN WAARMAKEN	Het bestuur is eindverantwoordelijk voor het beheer. Tegelijkertijd is dit principe ook van toepassing op de toezichthouders en de leden van vertegenwoordigende organen zoals het belanghebbenden- en verantwoordingsorgaan.	
1	Het bestuur voert de regeling naar beste vermogen uit, in een evenwichtige afweging van belangen, en heeft hiervoor de eindverantwoordelijkheid.	<p>Het bestuur voert voor alle belanghebbenden van het pensioenfonds als 'goed huisvader' (m/v) de pensioenregeling uit: de regeling in ontvangst nemen, aanvaarden en beheren, de gelden beleggen, de pensioenen uitkeren en belanghebbenden informeren. Het bestuur heeft altijd de eindverantwoordelijkheid en de regie over alle werkzaamheden van het fonds. 'Goed huisvaderschap' is zowel de collectieve verantwoordelijkheid van het bestuur als geheel, als die van het individuele bestuurslid. Onder belanghebbenden verstaan we de deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden, de pensioengerechtigden en de werkgever, zoals genoemd in artikel 105 van de Pensioenwet en artikel 110b van de Wet verplichte beroepspensioenregeling.</p> <p>Als het bestuur de uitvoering geheel of deels uitbesteedt, zorgt het ervoor dat het de volledige bestuursverantwoordelijkheid voor de uitvoering waar kan maken. Daartoe maakt het bestuur effectieve afspraken over wat bij de uitvoerder plaatsvindt in naam van het pensioenfonds. Het bestuur beoordeelt periodiek of de uitvoerder zodanig functioneert dat het bestuur door wil gaan met de uitbesteding.</p>	<p>Het bestuur van SPH bestuurt en wordt ondersteund door het bestuursbureau en (beleids adviescommissies. De in het kader van IORP II benoemde sleutelfunctiehouders bieden countervailing power in het kader van een beheerste en integere bedrijfsvoering. De RvT houdt toezicht op het beleid van het bestuur en op de algemene gang van zaken in het fonds. De RvT ziet toe op de adequate risicobeheersing en evenwichtige belangenafweging door het bestuur.</p> <p>Het coördinerend vermogensbeheer en de pensioenadministratie en –uitkeringen worden uitgevoerd door professionele en deskundige uitvoeringsorganisaties, respectievelijk AIM en PGGM, die aan het bestuursbureau rapporteren. Het bestuursbureau rapporteert op basis van de ontvangen rapportages van AIM en PGGM aan het bestuur over de samenwerking met de uitvoeringsorganisaties de door hen gerapporteerde bevindingen en incidenten.</p> <p>Op de uitbestedingen is een uitbestedingsbeleid van toepassing. Jaarlijks wordt getoetst of de wijze waarop de diensten worden uitgevoerd nog in overeenstemming is met de gemaakte afspraken.</p>
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.	Geen	<p>Het bestuur heeft voor de uitvoering van de pensioenregeling een overeenkomst met PGGM gesloten, bestaande uit een aantal Nadere Overeenkomsten en een SLA (ten aanzien van het coördinerend vermogensbeheer is een overeenkomst met AIM gesloten). Ten aanzien van de eisen waaraan de uitvoering moet voldoen is in de SLA een aantal KPI's opgenomen met de serviceniveaus die vereist zijn. In het uitbestedingsbeleid is de visie op de uitbesteding vastgelegd.</p>

3	<p>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.</p>	<p>Geen</p>	<p>De missie/visie en strategie van het fonds zijn vastgelegd in 'De Toekomst van SPH, een verkenning'. In het document wordt beschreven welke ontwikkelingen het fonds voorziet en hoe het zich kan en wil ontwikkelen om een wendbare organisatie te blijven. Eind 2019 is het bestuur een strategische herijking gestart, waarbij de in 2017 vastgestelde toekomstvisie het vertrekpunt is.</p> <p>SPH heeft een jaarplan dat jaarlijks wordt vastgesteld door het bestuur. In dit jaarplan staan de plannen en activiteiten van het bestuursbureau beschreven. Het plan is afgeleid van de strategische beleidsplannen op het gebied van balansbeheer en beleggingen, communicatie, compliance, financiële planning, HR, informatiemanagement, pensioenbeheer en risicomangement. De voortgang van de uitvoering van het jaarplan wordt door het bestuur gemonitord aan de hand van kwartaalrapportages van het bestuursbureau. Voorafgaand aan een nieuw jaarplan vindt een evaluatie van het bestaande plan plaats. De uitkomsten daarvan worden meegenomen in het nieuwe jaarplan.</p> <p>In de vergaderingen van het Verantwoordingsorgaan worden de belangrijke ontwikkelingen binnen het fonds besproken. De effectiviteit van het beleid wordt besproken in de verschillende beleidsadviescommissies waarin ook externe deskundigen zitting hebben en met de Raad van Toezicht.</p>
4	<p>Bij alle besluiten legt het bestuur duidelijk vast op grond van welke overwegingen het besluit is genomen.</p>	<p>Transparantie over de besluitvorming doet niets af aan het feit dat het overleg voor de besluitvorming (de fase van beeld- en oordeelsvorming) in het bestuur van vertrouwelijke aard is. Dit bevordert de openheid van de discussie in het bestuur.</p> <p>Het bestuur zorgt ervoor dat het, voordat het besluiten neemt, alle relevante aspecten in ogenschouw heeft genomen. Ook zorgt het bestuur ervoor dat het op de hoogte is van de gevolgen die een besluit kan hebben voor de diverse belanghebbenden, mede gezien de risico's die hierbij een rol spelen.</p>	<p>Het bestuur ziet erop toe dat bestuursbesluiten onderbouwd worden vastgelegd in de verslagen van de bestuursvergadering. Ten behoeve van de besluitvorming door het bestuur worden de geagendeerde stukken aangevuld met voorleggers met daarin het advies van de beleidsadviescommissie, de overwegingen, de risico's, de eventuele kosten en de gevolgen van het voorgestelde besluit voor de verschillende stakeholders.</p>
5	<p>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 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 overeengekomen ambitieniveau.</p>	<p>De bedoelde verantwoording en het inzicht in de risico's maken in ieder geval deel uit van het jaarverslag, maar kunnen ook op een andere manier worden gecommuniceerd aan belanghebbenden.</p>	<p>In de vergaderingen van het bestuur met het Verantwoordingsorgaan die vier maal per jaar worden gehouden, legt het bestuur verantwoording af aan het Verantwoordingsorgaan over het gevoerde beleid, de uitkomsten, de keuzes en de risico's. Daarnaast wordt in het jaarverslag verantwoording afgelegd over het gevoerde beleid en bereikte resultaten.</p>

6	Het bestuur houdt rekening met de verplichtingen die het fonds is aangegaan en draagt daarbij zorg voor optimaal rendement binnen een aanvaardbaar risico.	Geen	In het strategisch balansbeheer en beleggingsbeleid van SPH wordt op hoofdlijnen het gehele beleggingsproces, de invulling daarvan en de governance beschreven. Het doel van het strategische balansbeheer en beleggingsbeleid is de uitwerking van beleid zoals dat beschreven is in de ABTN. Het balansbeheer- en beleggingsproces staat ten dienste van de doelstelling van het fonds. De invulling van de fondsdoelstelling volgt uit de ambitie, risicobereidheidsverklaring en de regeling. De ambitie en doelen geven aan welk pensioenresultaat – de uiteindelijk uitkering aan de deelnemers – het fonds nastreeft. De risicobereidheid legt vast welke afwijking van deze ambitie het fonds nog als acceptabel ziet. Hiermee vormt de risicobereidheid een belangrijke basis voor de sturing van de balans.
7	Het bestuur zorgt ervoor dat er onder belanghebbenden draagvlak bestaat voor de keuzes over verantwoord beleggen. (Voor het beleid over verantwoord beleggen is het van belang om draagvlak te creëren in dialoog met het verantwoordingsorgaan (VO) of het belanghebbendenorgaan (BO).)	Het bestuur zorgt ervoor dat er onder belanghebbenden draagvlak bestaat voor de keuzes over verantwoord beleggen.	'Update vermogensbeheer' is een vast agendapunt op de vergaderingen van het Verantwoordingsorgaan; de ontwikkelingen op het gebied van maatschappelijk verantwoord beleggen maken daar deel van uit. In de ABTN staat het standpunt over verantwoord beleggen (waarbij rekening wordt gehouden met milieu, klimaat, mensenrechten en sociale verhoudingen) en corporate governance beschreven.

8	<p>Het bestuur bevordert en borgt een cultuur waarin risicobewustzijn vanzelfsprekend is. Ook zorgt het ervoor dat het integrale risicomanagement adequaat georganiseerd is.</p>	<p>Het bestuur definieert een passende risicostrategie en een passend risicobeleid, inclusief de risicobereidheid. Het bestuur actualiseert deze strategie en dit beleid periodiek. Het communiceert hierover met alle belanghebbenden.</p>	<p>Een belangrijk onderdeel van de governance binnen SPH is het zogeheten three lines of defence model (en sinds 2018 ook IORP2). De three lines of defence (3LoD)-gedachte is meer dan alleen een organisatiestructuur en het benoemen van rollen met betrekking tot integraal risicomanagement. Het is een manier van (samen)werken en denken die bijdraagt aan een versterking van de risicocultuur, het nemen van verantwoordelijkheid voor het managen van risico's en de interne beheersing. Er is een beleidsdocument Integraal Risicomanagement, waarin de governance, cultuur en risicomanagementorganisatie is uitgewerkt.</p> <p>De eerste lijn wordt gevormd door het bestuursbureau dat de uitvoering van onder andere vermogens- en pensioenbeheeractiviteiten monitort. De uitvoering geschiedt binnen de mandaten die het bestuur verstrekt aan de uitvoerder. Aangezien meerdere processen van SPH zijn uitbesteed, ligt een belangrijk deel van de uitvoering van de eerste lijn bij het management van de uitbestedingspartijen. Het tegenwicht bieden aan de uitvoering, het beoordelen van de opdrachtformulering en het organiseren van riskassessments zijn taken van de tweede lijn. De tweede lijn bestaat uit de CRO en de compliance officer. De derde lijn wordt ingevuld door de manager Internal Audit (IA, tevens sleutelfunctiehouder conform IORP II). De manager IA beoordeelt onder meer opzet, bestaan en werking van de risicomanagementfunctie en de effectiviteit van besluitvormingsprocessen.</p> <p>Het bestuur heeft beleidsadviescommissies met externe deskundigen ingesteld op het gebied van: Balansbeheer & Beleggingen, Pensioenen & Communicatie, Risk & Compliance, Audit & Governance. Deze commissies brengen adviezen uit en staan het bestuur bij in de uitvoering van zijn taken en verantwoordelijkheden.</p> <p>Aanvullend op de three lines of defence houdt DNB toezicht.</p>
9	<p>Het bestuur zorgt voor een noodprocedure om in spoedeisende situaties te kunnen handelen.</p>	<p>De noodprocedure gaat over de besluitvorming, zowel wat betreft organisatie als bevoegdheden. Denk aan procedures, eventuele mandaten, taakverdeling, communicatie en praktische zaken zoals bereikbaarheid (telefoonlijsten), vervanging, et cetera.</p>	<p>SPH kent een noodprocedure (besluitvormingsprocedure bij noodsituaties, november-2018). Een financieel crisisplan maakt als bijlage onderdeel uit van de ABTN (bijlage 2 van het ABTN). In de noodprocedure is de vorming van een noodcomité opgenomen en het mandaat van het comité.</p>
	<p>VERANTWOORDELIJKHEID NEMEN</p>	<p>Voor de normen 10 tot en met 14 geldt de volgende toelichting: De eindverantwoordelijkheid van het bestuur, zoals genoemd in norm 1, geldt ook bij uitbesteding van de uitvoering en ongeacht of de uitbesteding is geregeld via dienstverlening door derden, via uitbesteding aan derden of via uitbesteding van derden aan weer andere partijen. Ook de besteding van de gelden valt in alle gevallen onder eindverantwoordelijkheid van het bestuur.</p>	

10	Het bestuur zorgt voor een heldere en expliciete taak- en rolverdeling tussen bestuur en uitvoering. Hierbij horen passende sturings- en controlemechanismen.	Geen	De specifieke verantwoordelijkheden, taken en bevoegdheden op de verschillende niveaus, dit wil zeggen van alle bestuursleden, medewerkers van het bestuursbureau en beleidsadviescommissies van het fonds zijn vastgelegd in de diverse reglementen. Dit is ook gebeurd voor de uitvoeringsorganisaties waaraan werkzaamheden zijn uitbesteed: in overeenkomsten en bijbehorende SLA's. Alle sturings- en controlemechanismen staan uitvoerig beschreven in de hiervoor genoemde documenten én zijn samengevat in de ABTN.
11	Bij uitbesteding van taken neemt het bestuur in de 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.	Geen	Risicobeheersing, de te nemen adequate maatregelen en de aansprakelijkheid bij schade vormen een essentieel onderdeel in de Request for Proposal, bij de selectie en de contractonderhandelingen. Deze worden dan ook contractueel vastgelegd. Conform het 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.
12	Het bestuur zorgt dat het zicht heeft op de keten van uitbesteding.	Geen	De uitvoeringsorganisaties geven door maandrapportages inzicht in de dienstverlening en op kwartaalbasis geven zij inzicht in de kosten, serviceniveaus, performance en belangrijkste ontwikkelingen. Daarnaast ontvangt SPH maandelijks een overzicht van de gerealiseerde kosten versus de begroting. Het bestuursbureau (eerste- en tweedelij), de beleidsadviescommissies en het bestuur beoordelen de kwartaalrapportage. De uitvoeringsorganisaties leveren jaarlijks ISAE-verklaringen voor vermogensbeheer en pensioenbeheer, waarin zij aantonen dat de operationele processen voldoende worden beheerst. Voor de beleggingsadministratie en custody-activiteiten ontvangt SPH aparte ISAE-verklaringen.
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.	Onder 'zorgen voor' verstaan wij bijvoorbeeld dat het gehanteerde beloningsbeleid ook al in het selectieproces wordt betrokken. Beheerst beloningsbeleid betekent rekening houden met evenwichtige verhoudingen als het gaat om de hoogte van de beloning of prestatiebeloning. Het waarborgt dat het bestuur dit heeft meegewogen en verantwoord acht gezien de verwachte rendementen of andere prestaties.	Conform het uitbestedingsbeleid wordt door SPH van uitbestedingspartners contractueel geëist dat deze over een adequaat en beheerst beloningsbeleid beschikken en dat dit beleid geen prikkels bevat die handelen aanmoedigen dat ingaat tegen het belang van het fonds dan wel leidt tot onnodige risico's voor SPH. Jaarlijks bespreekt de compliance officer met de uitvoeringsorganisaties PGGM en AIM de opzet, bestaan en werking van een adequaat en beheerst beloningsbeleid. Voor het beoordelen van het beloningsbeleid hanteert het pensioenfonds de principes voor beheerst beloningsbeleid.

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.	Geen	<p>SPH heeft een vastgesteld evaluatiebeleid vermogensbeheerders en een evaluatiebeleid uitvoeringsorganisatie. De uitvoering door de betrokken dienstverleners wordt conform dit beleid periodiek geëvalueerd. Daarnaast wordt de kwaliteit van de uitvoeringsorganisaties doorlopend geëvalueerd door de eerste- en tweedelij, door de directeur bestuursbureau en door het bestuur. Dit gebeurt mede aan de hand van de rapportages van de uitvoeringsorganisaties.</p> <p>Ontvangen facturen worden door de directeur bestuursbureau getoetst aan de contractuele afspraken. Dat geldt ook voor kosten van incidentele dienstverlening, waarvoor voorafgaand aan de opdrachtverlening - conform het uitbestedingsbeleid - een overeenkomst wordt afgesloten.</p> <p>De specifieke feestructuur van vermogensbeheerders wordt periodiek geëvalueerd en wanneer daartoe aanleiding bestaat wordt hierover opnieuw onderhandeld.</p>
	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.	Integriteit moet in de genen van het pensioenfonds zitten. Met het formuleren van de gewenste cultuur en vastlegging in een gedragscode wordt het gesprek van functionarissen over dit onderwerp gestimuleerd. Het is aan te raden om zo'n gesprek periodiek aan te gaan.	<p>SPH heeft in dit kader een integriteitsbeleid, gedragscode en een regeling voor klokkenluiders. In het vastgestelde uitbestedingsbeleid is bepaald dat bij de partijen aan wie pensioenactiviteiten zijn uitbesteed, een gedragscode en een klokkenluidersregeling aanwezig moeten zijn die inhoudelijk gelijkwaardig zijn aan die van SPH. Bij de selectie en vervolgens bij de jaarlijkse toets op de uitbesteding wordt hierop toegezien.</p> <p>Uitvoeringsorganisaties PGGM en AIM beschikken hierover.</p> <p>Jaarlijks toetst de compliance officer opzet, bestaan en werking van de gedragscode, zowel intern als bij de uitvoeringsorganisaties.</p>
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.	In de interne gedragscode van het fonds staan regels over het vertrouwelijk omgaan met gegevens van het fonds, het omgaan met relatiegeschenken, met nevenfuncties, met financiële belangen in zakelijke relaties van het fonds, met voorwetenschap en zo meer. In de interne gedragscode staat ook welke gevolgen het heeft, als iemand zich niet aan deze gedragscode houdt.	<p>Ondertekening van een verklaring naleving gedragscode is geborgd in de gedragscode. Alle verbonden personen, waaronder de insiders, dienen bij indiensttreding dan wel benoeming, en vervolgens jaarlijks, een nalevingsverklaring te ondertekenen.</p> <p>De opzet, bestaan en werking (naleving) worden getoetst door de compliance officer en gerapporteerd aan het bestuur door middel van de compliance rapportage.</p> <p>Ook commissieleden, VvA en VO-leden ontvangen de gedragscode, en tekenen voor naleving.</p>

17	Alle nevenfuncties worden gemeld aan de compliance officer.	De norm is dat iedere nevenfunctie vóór aanvaarding (zowel van de functie bij het pensioenfonds als van de nevenfunctie) wordt gemeld. Dit geldt dus ook voor functies die niets met het pensioenfonds te maken hebben. Deze algemene meldingsplicht voorkomt dat een (mede)beleidsbepaler een nevenfunctie niet meldt, omdat hij of zij veronderstelt dat dit niet vereist is. Alleen de relevante nevenfuncties worden gepubliceerd.	Onderdeel van de gedragscode is de verplichte melding van nevenfuncties voor acceptatie. Dit gebeurt door melding aan de compliance officer en in het bestuur. Het onderwerp 'compliance' is een vast onderwerp op de agenda van de bestuursvergaderingen. Jaarlijks verstrekken alle verbonden personen - op aangeven van de compliance officer - een meldingsformulier nevenfuncties. De opzet, bestaan en werking (naleving) worden getoetst door de compliance officer en gerapporteerd aan het bestuur door middel van de compliance rapportage. Hierbij wordt ook altijd gekeken naar en gerapporteerd over het bestaan van personele unies (belangenverstremgeling/conflicten). Ook commissieleden, VvA en VO-leden ontvangen de gedragscode en doen opgave van relevante nevenfuncties.
18	Tegenstrijdige belangen of reputatierisico's worden gemeld. De leden van het bestuur, het VO of het BO, het intern toezicht en andere medebeleidsbepalers vermijden elke vorm en elke schijn van persoonlijke bevoordeling of belangenverstremgeling. Zij laten zich op hun functioneren toetsen.	Geen	Het mitigeren van het risico van belangenconflicten of verstremgeling is geregeld in de gedragscode en het integriteitsbeleid. Alle verbonden personen is bekend dat ze conflicten en mogelijk conflicten moeten melden aan de compliance officer. Dit betreft verschillende onderwerpen, zoals nevenfuncties of privétransacties. Ter ondersteuning van het beleid komt het onderwerp ook altijd naar voren in de jaarlijkse training en integriteitsrisicoanalyse (SIRA). De opzet, bestaan en werking (naleving) worden aan de hand van verschillende onderwerpen getoetst door de compliance officer en gerapporteerd aan het bestuur door middel van de compliance rapportage. Ook commissieleden, VvA en VO-leden worden gewezen op het voorkomen van tegenstrijdige belangen en reputatierisico's, en doen opgave van relevante nevenfuncties.
19	Het lidmaatschap van een orgaan is niet verenigbaar met dat van een ander orgaan binnen het fonds of van de visitatiecommissie.	Geen	Onderdeel van de gedragscode is de verplichte melding van nevenfuncties voor acceptatie. De opzet, bestaan en werking (naleving) wordt getoetst door de compliance officer en gerapporteerd aan het bestuur door middel van de compliance rapportage. Hierbij wordt ook altijd gekeken naar en gerapporteerd over het bestaan van personele unies (belangenverstremgeling/conflicten). In het reglement VO en VvA is dit geregeld (artikel 3.3, respectievelijk artikel 9). Bij de aanstelling van nieuwe leden VvA/BPV en VO wordt gewezen op het niet-verenigbaar zijn en worden door de kandidaten nevenfuncties gemeld.

20	Het bestuur zorgt dat onregelmatigheden kunnen worden gemeld en dat betrokkenen weten hoe en bij wie.	Het bestuur zorgt ervoor dat alle betrokkenen bij het fonds de mogelijkheid hebben onregelmatigheden van algemene, operationele en financiële aard bespreekbaar te maken. Dit kan gaan om onregelmatigheden zowel binnen het pensioenfonds als bij partijen aan wie taken worden uitbesteed.	SPH kent diverse regelingen die zien op het kunnen melden van onregelmatigheden: de gedragscode, de klokkenluiderregeling, de incidentenregeling, de regeling ongewenst gedrag op het werk (integriteitsbeleid). De compliance officer (tevens vertrouwenspersoon) is hierbij aanspreekpunt. Door training en informatievoorziening worden alle verbonden personen, VvA/BPV en VO leden geïnformeerd over de regelingen en meldingen.
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.	Met een klokkenluidersregeling kunnen degenen die financieel afhankelijk zijn van de dienstverlener, zonder gevaar voor hun positie rapporteren over onregelmatigheden binnen de onderneming. Het bestuur legt duidelijk vast bij wie en hoe dit kan gebeuren.	SPH kent een Regeling voor Klokkenluiders. Aan het bestaan van deze regeling wordt aandacht besteed in jaarlijkse trainingssessies voor alle verbonden personen. De compliance officer fungeert als vertrouwenspersoon in het kader van deze regeling, organiseert opvolging van meldingen en rapporteert deze (op anonieme basis) aan het bestuur door compliance rapportages.
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).	Geen	Het bestuur blijft door het volgen van opleidingen, themadagen, congressen e.d. op de hoogte van de ontwikkelingen. Daarnaast wordt het regelmatig door SPH medewerkers geïnformeerd over ontwikkelingen in wet- en regelgeving en de impact hiervan. Alle bestuursleden hebben toegang tot alle -door hen zelf goedgekeurde- beleidsdocumenten. In elke bestuursvergaderingen worden de belangrijkste uitingen van DNB en AFM behandeld.
	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.	Naast de algemene verantwoordelijkheid die elk lid van het bestuur heeft voor het goed functioneren, heeft de voorzitter hierbij een specifieke rol. Als de voorzitter lid is van het niet-uitvoerende deel van het bestuur, dan heeft de voorzitter niet te maken met een apart intern toezicht.	De collectieve verantwoordelijkheid en de evenwichtige belangenbehartiging zijn in de statuten geborgd. De voorzitter waakt over de naleving. De voorzitter voert elk jaar een jaargesprek met de individuele bestuursleden. In het gesprek wordt teruggeblikt op het afgelopen jaar, vooruit gekeken naar het komende jaar en feedback gegeven op elkaars' functioneren. Van het gesprek wordt een verslag gemaakt. Daarnaast vindt jaarlijks een zelfevaluatie van het bestuur als collectief plaats. De te volgen advies- en besluitvormingsprocedure bij de behandeling van beleidsonderwerpen worden vastgelegd in verslagen.

24	Het bestuur waarborgt dat de leden onafhankelijk en kritisch kunnen opereren.	Elk bestuurslid stelt zich bij de besluitvorming onafhankelijk op ten opzichte van zijn eventuele achterban. Hij of zij handelt in het belang van alle belanghebbenden van het fonds. Een evenwichtig besluitvormingsproces houdt ook rekening met de korte- en langetermijneffecten van maatregelen op deelnemers, pensioengerechtigden, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden en de werkgever(s). Om een evenwichtig besluitvormingsproces te kunnen waarmaken, waarborgt het bestuur dat de leden onafhankelijk zijn ten opzichte van elkaar en kritisch kunnen opereren. Dit doet niets af aan het feit dat een bestuurslid oog heeft voor de verschillende deelbelangen en deze transparant aan de orde stelt.	Het bestuur benoemt nieuwe bestuursleden, nadat ze als kandidaat zijn gekozen door de VvA van de BPV en goedgekeurd door DNB. Kandidaat bestuursleden worden door het bestuur ter advisering voorgelegd aan de RvT. De RvT kan benoeming beletten als de kandidaat niet aan het profiel voldoet. Kandidaten worden op functie-eisen getoetst; waarbij SPH wordt ondersteund door een externe partij voor werving en selectie. De onafhankelijkheid van bestuursleden is vastgelegd in het functieprofiel van bestuursleden. De RvT houdt toezicht op het beleid van het bestuur en op de algemene gang van zaken. De compliance officer monitort jaarlijks het bestaan en werking van de onafhankelijke opstelling van bestuursleden en of alle bestuursleden worden gehoord bij discussie en besluitvorming. Bevindingen worden gerapporteerd aan het bestuur door compliance rapportages.
25	Ieder bestuurslid heeft stemrecht.	Ieder bestuurslid heeft stemrecht, ongeacht het bestuursmodel. Dat geldt dus ook voor onafhankelijke bestuursleden die aan een paritair bestuur worden toegevoegd. Dit neemt niet weg dat bepaalde bevoegdheden aan een deel van het bestuur gegeven kunnen zijn. In een gemengd model bijvoorbeeld kunnen de niet-uitvoerende bestuursleden de bevoegdheid hebben om te beslissen over de verdelingsvraagstukken. Bovendien sluit de code niet uit dat een gewogen stemverhouding wordt afgesproken, bijvoorbeeld als de feitelijke personele samenstelling niet paritair is (bijvoorbeeld tijdelijk, vanwege een vacature).	Het stemrecht is geregeld in de SPH statuten. Ieder bestuurslid heeft stemrecht. Besluiten worden genomen met volstrekte meerderheid van stemmen.
26	Het bestuur zorgt voor permanente educatie van zijn leden.	Het bestuur zorgt voor een programma van permanente educatie voor de leden van het bestuur. Dit programma heeft tot doel de geschiktheid van de leden van het bestuur op peil te houden en waar nodig te verbreden of te ontwikkelen.	Er is een geschiktheidsbeleidsplan aan de hand waarvan jaarlijks door middel van een gap-analyse de gewenste deskundigheidsbevordering wordt vastgesteld. Voor de deskundigheidsbevordering van het bestuur als collectief vinden maandelijks bijeenkomsten plaats die zijn opgenomen in de jaarplanning. Daarnaast nemen individuele bestuursleden deel aan scholings- of opleidingsactiviteiten. In een geschiktheidsmatrix wordt per deskundigheidsgebied de kennis en ervaring van alle bestuursleden bijgehouden.
27	Het bestuur staat open voor kritiek en leert van fouten.	Het bestuur is bereid om te luisteren naar belanghebbenden en derden. Het maakt periodiek een analyse van fouten, evalueert besluiten en beleid en heeft een goede klachtenregeling (zie ook de aanbeveling hieronder).	Het bestuur wordt via de maandelijksse rapportage en interne kwartaalrapportages geïnformeerd over eventueel ontvangen klachten over de uitvoering van de regeling door de uitvoeringsorganisatie en over incidenten bij de uitvoering en de afhandeling daarvan. Door middel van het overleg incidentele gevallen tussen twee bestuursleden en het bestuursbureau, de behandeling van hardheden in de bestuursvergadering en overleggen met de BPV is het bestuur op de hoogte van ongenoegens ten aanzien van beleid. Bij een trend in de verzoeken/klachten bespreekt het bestuur of heroverweging van het beleid raadzaam is. Voorts bestaat er een geschillencommissie (Reglement Geschillencommissie, versie 2018).

28	<p>Het eigen functioneren is voor het bestuur en voor het intern toezicht een continu aandachtspunt. Het bestuur en het intern toezicht evalueren in elk geval jaarlijks het eigen functioneren van het orgaan als geheel en van de individuele leden. Hierbij betrekken het bestuur en het intern toezicht één keer in de drie jaar een onafhankelijke derde partij.</p>	<p>Bij de evaluatie komt aan de orde of het bestuur en het intern toezicht voldoende geschikt en divers zijn en wordt bovendien gekeken naar gedrag en cultuur. In een gemengd bestuursmodel wordt ook de toezichttaak van de niet-uitvoerende bestuursleden geëvalueerd. Een evaluatie wordt effectiever als er ook personen van buiten de eigen kring bij worden betrokken, om het proces te begeleiden of het functioneren te observeren.</p>	<p>Het bestuur houdt een geschiktheidsmatrix bij waarin per deskundigheidsgebied de kennis en ervaring van alle bestuursleden wordt bijgehouden, opdat duidelijk wordt op welke gebieden en voor welk bestuurslid educatie nodig is.</p> <p>Jaarlijks vindt er een zelfevaluatie door het bestuur plaats; eens in de drie jaren wordt daarbij een onafhankelijke derde partij betrokken (laatst in 2017). Daarnaast voert de voorzitter jaarlijks voortgangsgesprekken met de individuele bestuursleden. De resultaten van de zelfevaluatie en van de voortgangsgesprekken vormen onder andere input voor het actualiseren van de geschiktheidsmatrix.</p> <p>De RvT werkt op basis van het reglement RvT en houdt toezicht op het beleid van het bestuur en op de algemene gang van zaken in het fonds. Bij de taakvervulling stelt de RvT zich kritisch op richting het bestuur. De RvT evalueert zijn eigen functioneren ten minste jaarlijks. Hierbij betreft de Raad van Toezicht één keer in de drie jaar een derde partij.</p>
29	<p>Het eigen functioneren is voor het BO een continu aandachtspunt. Het BO evalueert in elk geval jaarlijks het functioneren van het eigen orgaan als geheel en van de individuele leden. Hierbij betreft het BO één keer in de drie jaar een onafhankelijk derde partij.</p>	<p>Bij de evaluatie komt aan de orde of het BO voldoende deskundig en divers is en of er voldoende competenties aanwezig zijn. Ook de betrokkenheid van ieder lid van het BO, het gedrag en de cultuur binnen het BO en de relatie tussen het BO en het bestuur maken deel uit van de evaluatie. Een evaluatie wordt effectiever als er ook personen van buiten de eigen kring bij worden betrokken, om het proces te begeleiden of het functioneren te observeren.</p>	<p>NvT, SPH heeft geen belanghebbendenorgaan.</p>
30	<p>Het eigen functioneren is voor het VO een continu aandachtspunt. Het VO evalueert met enige regelmaat het functioneren van het eigen orgaan.</p>	<p>Bij de evaluatie komt aan de orde of het VO voldoende deskundig en divers is en of voldaan wordt aan het competentieprofiel. Ook de betrokkenheid van de leden van het VO, het gedrag en de cultuur binnen het VO en de relatie tussen het VO en het bestuur maken deel uit van de evaluatie.</p>	<p>Binnen het Evaluatiebeleid SPH Organisatie zijn de wijze, frequentie en de evaluatie-indicatoren van de zelfevaluatie van het VO vastgelegd. In 2020 is besloten tot een hervorming van het VO per 1 september 2020. Als gevolg van deze hervorming zijn de werkwijze en samenstelling van het VO gewijzigd. Conform het evaluatiebeleid vindt de zelfevaluatie voor de eerste maal plaats in 2021.</p>
	<p>ZORGVULDIG BENOEMEN</p>	<p>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	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.	Fondsorganen houden bij dit beleid rekening met opleiding, achtergrond, persoonlijkheid, geslacht en leeftijd. Het bestuur toetst de geschiktheid van bestuursleden bij het aantreden en gedurende het bestuurslidmaatschap. Ten minste eens in de drie jaar evalueert het bestuur dit beleid. Het VO en BO kunnen hierop sturen door een competentievisie te formuleren en via de (opleidings)faciliteiten die het pensioenfonds biedt. De organen en voordragende en benoemende organisaties streven de doelstellingen van deze norm krachtig na.	Bij de samenstelling en opvolging van het bestuur en onderliggende organen (zoals VO, bestuursbureau medewerkers, beleidsadviescommissies) wordt naast de vereiste deskundigheid, competenties en professioneel gedrag, rekening gehouden met diversiteit zoals beschreven in de Code. Dit wordt onder andere ondersteund door te werken met een bestuurderspool met aspirant bestuurders, het HR-beleid (2019), het SPH geschiktheidsbeleidsplan (2019), en door vereisten en voorkeuren nadrukkelijk vast te leggen in het functieprofiel en vacatureteksten. Voorts heeft DNB een belangrijke rol bij toetsing van kandidaat bestuurders.
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.	Geen	In het functieprofiel van de bestuursleden zijn de geschiktheidseisen opgenomen. SPH heeft een geschiktheidsbeleidsplan waarmee de geschiktheid wordt getoetst en elk jaar een gapanalyse wordt uitgevoerd. Daarin is aandacht voor vereiste competenties en deskundigheid, complementariteit en voorts wordt rekening gehouden met opleiding, achtergrond, persoonlijkheid, geslacht en leeftijd. Kandidaten worden aan het functieprofiel getoetst. Het bestuur beschikt over een geschiktheidsmatrix waarin per bestuurslid en per deskundigheidsgebied het geschiktheidsniveau A of B is aangegeven, welke regelmatig wordt geactualiseerd. Voorts zijn de competenties van bestuursleden vastgelegd in een competentiematrix. De GAP-analyse voor 2020 wordt in het najaar 2020 uitgevoerd.
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.	Het diversiteitsbeleid krijgt vorm als een groei-model, waarin het bestuur concrete doelen stelt die binnen haalbare termijnen bereikt kunnen worden. Er kan bijvoorbeeld rekening gehouden worden met zittingstermijnen. Een jaarlijkse beoordeling is nodig, omdat de Pensioenwet voorschrijft dat het bestuur hierover rapporteert in het jaarverslag. Daarnaast is wenselijk dat het bestuur de doelstellingen en (effectiviteit van) de ingezette middelen ook evalueert over een langere termijn. De organen en voordragende en benoemende organisaties streven de doelstellingen van deze norm krachtig na.	Het SPH bestuur is groot voorstander van diversiteit binnen het bestuur en onderliggende organen en streeft dit actief na. In het bestuur van SPH hebben twee vrouwen zitting, in het VO meerdere. Het diversiteitsbeleid wordt onder andere ondersteund door te werken met een bestuurderspool met aspirant bestuurders, het HR-beleid (waar mogelijk wordt rekening gehouden met diversiteit en een goede afspiegeling van het deelnemersbestand) en het SPH geschiktheidsbeleidsplan. De vereisten en voorkeuren in het kader van diversiteitsbeleid worden bewust vastgelegd in het functieprofiel en in vacatureteksten. Actie: anno 2020 heeft SPH geen bestuurders onder de 40 jaar. Er wordt actief gezocht naar nieuwe bestuurders, er wordt rekening gehouden met een diversiteitsstreven, maar het aantal beschikbare (geïnteresseerde) bestuurders is beperkt.

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.	Herbenoeming van een lid van het VO is een verantwoordelijkheid van de benoemende partijen of vloeit voort uit (her)verkiezing. Een eventueel maximaal aantal herbenoemingen wordt door het VO reglementair vastgelegd.	Conform de statuten is de reguliere zittingstermijn van bestuursleden en van leden van het Verantwoordingsorgaan maximaal 3 x vier jaar (= 12 jaar), wanneer tussentijds steeds wordt besloten tot herbenoeming. De RvT leden worden benoemd voor de periode van vier jaar met de mogelijkheid tot eenmalige herbenoeming (= 8 jaar).
35	Het bestuur, het BO en het intern toezicht houden bij het opstellen van de profielschets rekening met het diversiteitsbeleid. Het VO houdt hier rekening mee bij het opstellen van de competentievisie.	Geen	Het bestuur en de RvT bevorderen geschiktheid, collegiaal toezicht, diversiteit en complementariteit binnen hun orgaan. Op deze basis wordt ook geworven: met succes, want de verschillende organen kennen een voldoende mate van diversiteit. De vereisten en voorkeuren in het kader van diversiteitsbeleid worden vastgelegd in het functieprofiel, de competentievisie en in vacatureteksten.
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.	Voor leden van het bestuur, het BO en de raad van toezicht worden de eisen vastgelegd in een profielschets. Voor leden van het VO worden de eisen vastgelegd in een competentievisie. In de profielschets voor bestuurders houdt het bestuur rekening met de visie van het pensioenfonds op het al dan niet wenselijk zijn van dubbelfuncties.	De vereisten en voorkeuren in het kader van diversiteitsbeleid worden vastgelegd in het functieprofiel en vacatureteksten. Voor leden van het VO is een functieprofiel opgesteld, vernieuwd per 01-09-2020.
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.	Geen	SPH werkt voor het werven van bestuursleden en/of commissieleden en/of leden van de RvT met een extern bureau, dat werkt vanuit de diversiteitsdoelstellingen.
38	Het bestuur en het BO toetsen voorgedragen kandidaten mede aan de hand van de diversiteitsdoelstellingen. Het VO bevordert dat in de procedure de competentievisie wordt meegenomen, inclusief de diversiteitsdoelstellingen.	Geen	Het bestuur benoemt de leden van het VO. De selectie van deelnemers die zich aanmelden als lid van het VO gebeurt aan de hand van een functieprofiel dat vooraf ter advisering aan het VO is voorgelegd en is vastgesteld door het bestuur nadat het VO positief heeft geadviseerd. In het profiel is opgenomen dat diversiteit in het VO - in termen van kennis en competenties enerzijds en leeftijd en geslacht anderzijds - een selectie criterium is. In het profiel zijn ook competenties opgenomen waaraan een VO-lid moet voldoen.

39	<p>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.</p>	<p>Bestuur Het horen van de raad van toezicht bij een voorgenomen benoeming of ontslag van leden van het bestuur borgt de zorgvuldigheid van de benoemings- en ontslagprocedure. Bij een omgekeerd gemengd model benoemt en ontslaat het niet uitvoerend deel van het bestuur de uitvoerende bestuurders, na het horen van het uitvoerend deel van het bestuur. Heeft een pensioenfonds een visitatiecommissie, dan is vooraf horen niet nodig, maar wordt de benoemings- en ontslagprocedure meegenomen in de visitatie.</p> <p>Intern toezicht In het kader van de checks & balances heeft het VO een rol bij de benoeming en ontslag van de leden van de raad van toezicht of visitatiecommissie. Voor het borgen van de kwaliteit van de raad van toezicht is van belang dat de door het VO voorgedragen personen worden getoetst aan het door de raad van toezicht opgestelde profiel. Als het bestuur van mening is dat de voorgedragen persoon wezenlijk afwijkt van het profiel zal betrokkene niet worden benoemd en zal het VO gevraagd worden met een nieuwe voordracht te komen. Het bestuur kan een lid van het VO alleen tussentijds ontslaan in overleg met het intern toezicht. Een overzicht van de benoemings- en ontslagprocedure voor het bestuur, het intern toezicht, het verantwoordingsorgaan en belanghebbendenorgaan is in de bijlage bij deze Code opgenomen.</p>	<p>Een bestuurslid wordt volgens de SPH statuten benoemd door het bestuur, nadat hij/zij is verkozen door de VvA, de RvT van oordeel is dat het kandidaatbestuurslid voldoet aan het functieprofiel en nadat DNB heeft ingestemd met de voorgenomen benoeming.</p> <p>Een RvT-lid wordt volgens de SPH statuten benoemd door het bestuur op bindende voordracht van het VO. De voorgedragen kandidaat dient te voldoen aan de voor het betreffende lid van de RvT geldende profielschets die door het bestuur is opgesteld. Het bestuur benoemt de voorgedragen persoon tot lid van de RvT als deze naar het oordeel van het bestuur voldoet aan de profielschets en DNB met de voorgenomen benoeming heeft ingestemd.</p> <p>Een lid van het VO wordt volgens de SPH statuten benoemd door het bestuur, waarbij het uitgangspunt is dat ieder lid van de Vergadering van Afgevaardigden van de BPV op verzoek van het bestuur tevens tot lid van het VO wordt benoemd, tenzij het betreffende lid daarvoor bedankt.</p>
40	<p>Het bestuur zorgt dat de statuten een schorsingsprocedure kennen.</p>	<p>Dit in aanvulling op de benoemings- en ontslagprocedure die op grond van de wet moet worden vastgelegd.</p>	<p>Een schorsingsprocedure is geregeld in de SPH statuten (artikel 6.4 & 6.5)</p>
	<p>GEPAST BELONEN</p>	<p>Het fonds voert een verantwoord en beheerst beloningsbeleid, gericht op kwaliteit, continuïteit en consistentie.</p>	
41	<p>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>	<p>Het beloningsbeleid is in ieder geval van toepassing op leden van het bestuur, het BO en het intern toezicht, andere medebeleidsbepalers en externe leden van adviescommissies van het fonds. In het kader van de duurzaamheid van het beloningsbeleid wordt rekening gehouden met de langetermijnbelangen en de strategie van het pensioenfonds. Het bestuur en de andere organen van het fonds nemen deze uitgangspunten in acht bij het vervullen van hun taken die gaan over het beloningsbeleid. Het bestuur is zich bewust van het benodigde maatschappelijke draagvlak en schenkt hier aandacht aan. Als medebeleidsbepalers niet in dienst zijn van de onderneming, is norm 13 van toepassing. Het bestuur bepaalt het arbeidsvoorwaardenbeleid voor de functionarissen die in dienst zijn van het fonds. Uitgangspunt bij de vaststelling hiervan vormen de arbeidsvoorwaarden die gebruikelijk zijn in de pensioenfondssector, en die aanvaardbaar zijn gelet op de bedrijfstak, onderneming of beroepsgroep waarvoor het fonds de pensioenregeling uitvoert.</p>	<p>De hoogte van de beloning voor medewerkers bestuursbureau is in belangrijke mate afgestemd op de hoogte van het inkomen van vergelijkbare functies bij financiële instellingen en pensioenfonds. Het bestuur kijkt hier kritisch naar, in overleg met de HR functionaris. De medewerkers van het bestuursbureau hebben een vast salaris. Voor bestuursleden kent SPH een beloningsregeling waarvoor de WNT het referentiekader is. Voor commissieleden is de beloning afgestemd op wat gebruikelijk is in de (financiële) markt en afhankelijk van het aantal vergaderingen.</p> <p>Er zijn geen beloningen die afhankelijk zijn van de beleggingsresultaten van het fonds.</p>

42	De beloningen staan in redelijke verhouding tot verantwoordelijkheid, functie-eisen en tijdsbeslag.	De aanbeveling laat ruimte om - waar dat nodig is - bestuursleden, leden van het intern toezicht, andere medebeleidsbepalers en externe commissieleden met specifieke deskundigheid en competenties aan het fonds te kunnen binden, door een passende beloning te bieden. Het bestuur moet hier verantwoord en zorgvuldig afwegen wat past gezien de aard en de doelstelling van het fonds, en wat het belang is van een kwalitatief goede besturing van het fonds.	De hoogte van de beloning voor medewerkers van het bestuursbureau is redelijk en weloverwogen. Voor bestuursleden is de beloning zorgvuldig tot stand gekomen, mede op advies van een externe bestuursadviseur, in overleg met RvT (goedkeuringsrecht, zie reglement RvT 2018), en met de WNT als referentiekader. Toetsing van het beloningsbeleid is onderdeel van compliance monitoring.
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.	Geen	Binnen SPH zijn er geen beloningen die afhankelijk zijn van de beleggingsresultaten van het fonds.
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.	Geen	De RvT heeft goedkeuringsrecht bij het beloningsbeleid, maar niet bij de eigen beloning, het VO heeft adviesrecht. De vergoeding van de RvT wordt vastgesteld door het bestuur en is afgestemd op de DNB-normering qua tijdsbesteding en op een in de (financiële markt) gebruikelijke vergoeding. Er is binnen SPH geen sprake van variabele beloningen. Er zijn dus daarmee geen financiële prikkels gecreëerd die een kritische opstelling in de weg staan.
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.	Het bestuur van een pensioenfonds kan gebruikmaken van deskundigen die geen lid van het bestuur zijn, maar wel medebeleidsbepaler zijn, in de zin van DNB-toetsing. Deze personen hoeven niet in dienst van het fonds te zijn, maar zijn vaak wel voor langere termijn aangesteld. Bij tussentijds ontslag kan het bestuur, afhankelijk van de reden van het ontslag, voorzien in een vergoeding. Ook bij uitvoerende bestuurders kan een ontslagvergoeding aan de orde zijn.	In beginsel stopt de vergoeding per datum van uittreding tenzij er bijzondere omstandigheden zijn waardoor de vergoeding kan doorlopen. Dit ter discretionaire beoordeling van het bestuur. Er worden geen transitie- of ontslagvergoedingen verstrekt. Regeling bestuursvergoedingen: aanvullende opmerkingen (versie 2019).
TOEZICHT HOUDEN EN INSPRAAK BORGEN			
46	Intern toezicht draagt bij aan effectief en slagvaardig functioneren van het pensioenfonds en aan beheerste en integere bedrijfsvoering.	Het fonds waarborgt intern toezicht op de kwaliteit en integriteit van de bedrijfsvoering. Ondanks de toezichttaken van de raad van toezicht en de visitatiecommissie blijft het bestuur eindverantwoordelijk. De toezichttaak van de niet-uitvoerende bestuurders in een gemengd model, maakt deel uit van de integrale bestuurstaak.	Sinds 2018 kent SPH een RvT. De taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de RvT zijn vastgelegd in het RvT-reglement.
47	Het intern toezicht betreft deze Code bij de uitoefening van zijn taak.	Het intern toezicht rapporteert jaarlijks bij voorkeur in het jaarverslag aan de hand van de acht thema's van deze Code op welke wijze de Code binnen het pensioenfonds wordt nageleefd en toegepast.	De RvT brengt jaarlijks een verslag uit van zijn werkzaamheden. Het verslag van de RvT maakt deel uit van het SPH-jaarverslag. De naleving van de Code Pensioenfonds maakt onderdeel uit van het verslag.

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.	Een betrokken intern toezicht heeft een toegevoegde waarde voor het bestuur. Een onafhankelijke opstelling van leden van het intern toezicht leidt tot een zuivere rolverdeling tussen bestuur en toezicht of tussen het uitvoerende en het niet-uitvoerende deel van het bestuur. Zich onafhankelijk opstellen betekent onder meer onafhankelijkheid van de partijen aan wie taken zijn uitbesteed en van andere organisaties die betrokken zijn bij het fonds. Het gaat hierbij om onafhankelijkheid 'in mind, in appearance en in state'. Dat wil zeggen: zich onafhankelijk opstellen en evenwichtig besluiten nemen ('in mind'), (de schijn van) belangenverstremeling voorkomen of tegengaan ('in appearance') en formeel onafhankelijk zijn ('in state').	Bij de inrichting van de RvT is aan de hand van de profielschets, waarover vooraf het VO advies is gevraagd, gezocht naar onafhankelijke RvT leden. De RvT houdt toezicht op het beleid van het bestuur en op de algemene gang van zaken in het fonds. Bij de taakvervulling stelt de RvT zich kritisch op richting het bestuur. De RvT ziet toe op de adequate risicobeheersing en evenwichtige belangenafweging door het bestuur. Onafhankelijkheid van deze rol is expliciet vastgelegd in het reglement RvT.
49	De raad van toezicht stelt zich op als gesprekspartner van het bestuur.	Voor goed toezicht is goed inzicht vereist. Dit inzicht verkrijgt de raad van toezicht in de dialoog met het bestuur. In een gemengd model verkrijgen de niet uitvoerende bestuurders dit inzicht in dialoog met het uitvoerende deel van het bestuur.	Het bestuur en de RvT voeren minimaal vier maal per jaar overleg met elkaar in verband met de uitoefening van de taken van de RvT. De rol van de RvT als gesprekspartner van het bestuur is geregeld in het reglement RvT en in de statuten van SPH:
50	Het bestuur weegt de aanbevelingen van raad van toezicht of visitatiecommissie zorgvuldig en motiveert afwijkingen.	De bevindingen van het intern toezicht wegen zwaar, maar het bestuur is eindverantwoordelijk.	Conform het reglement RvT vindt tenminste vier keer per jaar overleg plaats. De aanbevelingen van de RvT worden door het bestuur bij de besluitvorming betrokken en gemaakte afwegingen worden in de notulen vastgelegd.
51	Het BO voert zijn taak uit als 'goed huisvader' (m/v) voor alle belanghebbenden.	Geen	Nvt, SPH heeft geen belanghebbendenorgaan.
52	Het BO zorgt dat de leden onafhankelijk en kritisch kunnen functioneren.	Elk lid stelt zich bij het uitoefenen van zijn taak onafhankelijk op ten opzichte van zijn achterban. Hij of zij handelt in het belang van alle belanghebbenden van het fonds. Een evenwichtig besluitvormingsproces houdt ook rekening met de korte- en langetermijneffecten van maatregelen op deelnemers, pensioengerechtigden, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden en de werkgever(s).	Nvt, SPH heeft geen belanghebbendenorgaan.
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.	Geen	Nvt, SPH heeft geen belanghebbendenorgaan.
54	Het BO onderneemt actie als het van oordeel is dat het bestuur niet naar behoren functioneert.	Geen	Nvt, SPH heeft geen belanghebbendenorgaan.

55	Het bestuur gaat een dialoog aan met het VO dan wel het BO bij het afleggen van verantwoording.	Geen	Er vindt vier maal per jaar een overleg plaats tussen het bestuur en het Verantwoordingsorgaan.
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.	Hierbij weegt het bestuur af of de niet-controlewerkzaamheden kunnen worden uitgevoerd door de accountant, de actuaris of door het kantoor dat ook de jaarrekening controleert.	Het bestuur handelt conform deze norm. De certificerend actuaris is tevens sleutelfunctiehouder actuariële functie. Uitbesteding van de actuariële sleutelfunctie aan de waarmerkend actuaris wordt door de wetgever niet bezwaarlijk geacht, aangezien de waarmerkend actuaris de meeste werkzaamheden van de actuariële functie reeds verrichtte. Het SPH bestuur kiest hier ook bewust voor op basis van het proportionaliteitsprincipe.
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.	Geen	Het bestuur evalueert periodiek het functioneren van de accountant en de actuaris. De vierjaarlijkse beoordeling van het functioneren van de accountant, die vanaf het boekjaar 2015 bij het fonds is betrokken, heeft in 2019 plaatsgevonden. Er is geen formele schriftelijke vastlegging van de uitkomst van de beoordeling. Zowel het fonds als de accountant waren tevreden over de samenwerking en hebben afgesproken deze voort te zetten. Het VO is niet geïnformeerd over de uitkomst. De beoordeling van de certificerend actuaris vindt plaats in 2020.
	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.	Het bestuur beschrijft in het jaarverslag helder en duidelijk de missie, visie en strategie van het pensioenfonds. Ook beschrijft het bestuur hierin of en in hoeverre het pensioenfonds de gestelde doelen heeft bereikt.	In het jaarverslag zijn visie, missie en strategie opgenomen met daarbij de in het verslagjaar bereikte doelen. Het jaarverslag wordt gepubliceerd op de website van SPH. Het jaarverslag/ jaarrekening wordt gedeponeerd bij de KvK.
59	Het bestuur geeft inzicht in het beleid, de besluitvormingsprocedures, de besluiten en de realisatie van het beleid.	Geen	Het vastgestelde beleid is met de overwegingen, de te verwachten dan wel beoogde gevolgen vastgelegd in beleidsstukken, bijbehorende voorleggers en verslagen. Daarin is ook het advies- en besluitvormingstraject beschreven. Waar nodig worden de ABTN en overige fondsdocumenten op de besluiten aangepast. De belangrijkste besluiten zijn opgenomen in het SPH jaarverslag. Daarin wordt ook ingegaan op de realisatie van de beleidsvoornemens.

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.	Pensioen is van en voor de deelnemer. Besluiten van het bestuur moeten daarom te begrijpen zijn. Transparantie zorgt ervoor dat belanghebbenden inzicht kunnen krijgen in de informatie, overwegingen en argumenten die ten grondslag liggen aan besluiten en handelingen. De transparante werkwijze gaat in ieder geval over beleid, besluiten en realisatie van beleid. Ook betekent een transparante werkwijze dat het bestuur bereid is om in gesprek te gaan met belanghebbenden. Ook via hun vertegenwoordiging in het VO of het BO.	In communicatie-uitingen naar de deelnemers en pensioengerechtigden wordt open gecommuniceerd over de onderwerpen die het pensioenfonds betreffen. Dit gebeurt door middel van het kwartaalblad 'Huisarts & Pensioen', de website, webinars en persoonlijke informatiebrieven. Naast het overleg met het VO, als vertegenwoordiging van deelnemers en pensioengerechtigden, gaat het bestuur direct met hen in gesprek op de jaarlijkse bijeenkomsten in het land die voor dit doel worden georganiseerd.
61	Het bestuur legt gemotiveerd vast voor welke wijze van uitvoering is gekozen. Deze informatie is beschikbaar voor de belanghebbenden.	Geen	Het bestuur heeft de gekozen wijze van de pensioenuitvoering en de hieraan ten grondslag liggende overwegingen uitgebreid gedocumenteerd en vastgelegd in de fondsdocumenten. De gedetailleerde informatie over analyse, overwegingen en besluitvorming is beschikbaar voor het VO en de RvT. Over de gekozen wijze van de pensioenuitvoering is verslag gedaan aan deelnemers. Het selectietraject, de overwegingen en de besluitvorming met betrekking tot de uitbesteding van pensioenbeheer en de uitvoering van de beleggingsactiviteiten is uitgebreid gedocumenteerd. Op alle uitbestede activiteiten is het door het bestuur vastgestelde uitbestedingsbeleid van toepassing.
62	Het bestuur legt zijn overwegingen omtrent verantwoord beleggen vast en zorgt ervoor dat deze beschikbaar zijn voor belanghebbenden.	Geen	SPH heeft beleid voor maatschappelijk verantwoord beleggen vastgesteld. Met dit beleid wil het fonds als onderdeel van een goed pensioen bijdragen aan een goed leefklimaat. Een toelichting op het beleid is te vinden op de website van het fonds.
63	Het bestuur stelt beleid vast rond transparantie en communicatie. Het bestuur evalueert dit beleid periodiek en in ieder geval eens per drie jaar.	De informatiebehoefte van de deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerde is bij het communicatiebeleid uitgangspunt. Onderzoek naar wat zij belangrijk vinden en hoe zij de communicatie ervaren is daarom leidend.	Het communicatiebeleid is vastgelegd in een meerjarig communicatiebeleidsplan (2019-2022). De centrale doelstelling van het beleidsplan is het zorgen dat deelnemers voorbereid zijn op hun financiële situatie, nu en in de toekomst. Deze doelstelling is in lijn met de hogere doelstelling die de wetgever heeft geformuleerd in de Wet pensioencommunicatie. SPH geeft de komende jaren prioriteit aan het digitaliseren van de communicatie en aan het helpen van deelnemers bij het maken van hun financiële planning. Het beleidsplan wordt periodiek geëvalueerd en bevat meetbare doelstellingen. Naast het communicatiebeleid kent SPH ook een apart mediabeleid. SPH voert regelmatig deelnemersonderzoek uit om inzicht te krijgen in de wensen en behoeften van de verschillende doelgroepen deelnemers. In 2019 is diepgaand onderzoek uitgevoerd onder alle actieve deelnemers naar hun wensen en behoeften ten aanzien van de pensioenregeling. De uitkomsten van dit onderzoek vormen belangrijke input voor het herzien van de pensioenregeling van SPH, een traject waarover in 2020 besluitvorming plaatsvindt.

64	<p>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.</p>	<p>Het fonds past deze principes en normen toe of legt in het jaarverslag uit waarom het fonds afwijkt.</p> <p>Bij dit 'pas-toe-of-leg-uit'-principe is belangrijk dat de volgende vragen worden gesteld:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Op welke manier wijkt het fonds af? • Waarom wijkt het fonds af? • Op welke manier kwam het besluit om af te wijken tot stand? • Op welke termijn wordt (wel) aan de norm voldaan? • Op welke manier is geborgd dat het besluit om af te wijken toch bijdraagt aan het bereiken van het achterliggende doel van de norm en/of versterking van het functioneren van het fonds? 	<p>In het jaarverslag wordt over de naleving van de gedragscode en code pensioenfondsen gerapporteerd, mede aan de hand van de bevindingen van de compliance officer. Ook wordt over de jaarlijkse zelfevaluatie met betrekking tot het functioneren van het bestuur gerapporteerd. De nevenfuncties van bestuursleden worden in het jaarverslag vermeld.</p>
65	<p>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.</p>	<p>Een adequate klachten- en geschillenprocedure behelst naast een interne procedure ook de mogelijkheid om het genomen besluit voor te leggen aan de Ombudsman Pensioenen. Pensioenfondsen verwijzen belanghebbenden - deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en hun nabestaanden - naar de Ombudsman Pensioenen, als hun klachten en geschillen niet kunnen worden opgelost via de interne klachten- en geschillenprocedure. De Ombudsman Pensioenen kan een onafhankelijke bemiddelende rol spelen en brengt adviezen uit over klachten en geschillen die belanghebbenden inbrengen over de uitvoering van het pensioenreglement.</p>	<p>Voor de behandeling van geschillen heeft SPH een reglement geschillenregeling en een geschillencommissie (Reglement Geschillenregeling, versie 2018). In dit reglement is opgenomen dat SPH een commissie van geschillen benoemt. Deze commissie is bevoegd tot het uitbrengen van een zwaarwegend advies aan het bestuur en belanghebbende over een voor beslissing vatbare verschil van inzicht tussen het pensioenfonds en de belanghebbende.</p> <p>In de geschillenregeling staat (in artikel 15) dat belanghebbende het recht heeft om een beroep te doen bij: de ombudsman Pensioenen in Den Haag of bij de bevoegde rechter. In het jaarverslag wordt gerapporteerd over juridische geschillen, de afhandeling van geschillen, en over de geschillencommissie. Voorts worden in het jaarverslag wijzigingen in de pensioenregeling gerapporteerd.</p>