

Compliance handboek SPWKN

Vastgesteld en gewijzigd in de bestuursvergadering van 11 maart 2024

Inhoudsopgave

Inleiding.....	3
1. Compliance charter.....	4
1 Definitie en reikwijdte van compliance	4
2 Missie van de compliance functie	4
3 Doelstellingen van de compliance functie	4
4 Taken en bevoegdheden	6
5 Organisatorische inbedding en rapportagelijnen	7
6 Uitbesteding.....	8
7 Training en voorlichting.....	8
2. Regelingen en procedures	9
3. Integriteitbeleid.....	10
1 Aanleiding	10
2 Doelstelling integriteitbeleid	10
3 Specifieke maatregelen.....	10
4 Control	15
5 Monitoring & Rapportage	15
6 Systematische integriteitsrisicoanalyse (SIRA)	15
7 Slotbepalingen	16
Bijlage A: Integriteit als doelstelling in de financiële toezichtwetgeving	17
Bijlage B: Betrouwbaarheidstoetsing bestuurders	18
4. Gedragscode	19
1 Definities.....	19
2 Doel van de gedragscode	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
3 Normen.....	21
4 Vertrouwelijkheid	21
5 Relatiegeschenken, nevenfuncties, financiële belangen in zakelijke relaties en pensioenfondseigendommen	21
6 Meldingsplicht.....	23
7 Regeling voorwetenschap	23
8 Algemene uitgangspunten persoonlijke transacties (insiderregeling).....	24
9 Toezicht op persoonlijke transacties (insiderregeling).....	24
10 Compliance officer.....	25
11 Verklaring van naleving	25
12 Sancties.....	26
13 Advies en bezwaar	26
14 Onvoorziene omstandigheden	26
15 Slotbepalingen	26
5. Regeling Misstanden	27
1 Definities.....	27
2 Algemeen	27
3 Melden, beoordelen en vastleggen van misstanden	27
4 De uitvoering van het onderzoek.....	28
5 Standpunt van het pensioenfonds	28
6 Maatregelen	29
7 Voorgang en rapportage misstanden.....	29
8 Spoedeisend belang	29
9 Bescherming van de melder tegen benadeling	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
10 Anonimiteit.....	29
6. Screeningsbeleid.....	30
1 Doelstelling screeningsbeleid	34
2 Definitie.....	34
3 Toepasselijkheid van het screeningsbeleid, verantwoordelijkheid directie	34
4 Screeningsmaatregelen	34
6 Vastlegging in personeelsdossier	35
7 Informatieverzoeken van derden over (voormalig) medewerkers	35

Inleiding

In dit compliance handboek is de inrichting van de compliance organisatie bij Stichting Pensioenfonds Wolters Kluwer Nederland (verder te noemen: het pensioenfonds of het fonds) beschreven. Het bevat beleid, externe en interne regelgeving, voorlichtingsactiviteiten en monitoringsactiviteiten. Samen zorgt dit voor de realisatie van de compliance doelstellingen van het pensioenfonds. Het handboek is gebaseerd op de geldende missie, visie, doelstellingen en strategie van het fonds, zoals beschreven in de ABTN.

De compliance functie binnen het pensioenfonds is als volgt georganiseerd:

Het bestuur is verantwoordelijk voor het compliant zijn van het pensioenfonds. Het bestuur dient zorg te dragen voor het vaststellen van effectieve beheersmaatregelen om aan de compliance verplichtingen te voldoen, alsmede het monitoren en sanctioneren daarvan. Het bestuur heeft de heer Pullen van TriVu als externe compliance officer van het pensioenfonds aangesteld. Binnen het pensioenbureau is de directeur, mevrouw Nauta, het eerste aanspreekpunt van de compliance officer. Binnen het bestuur is de bestuursvoorzitter de heer Kruijff verantwoordelijk voor de compliance functie.

Het bestuur waarborgt dat de compliance officer over voldoende bevoegdheden beschikt voor het uitoefenen van toezicht en de naleving van de relevante wettelijke bepalingen en de gedragscode en diens onafhankelijke positie ten opzichte van degenen die zijn onderworpen aan zijn toezicht. Elk jaar wordt een compliance jaarplan opgesteld, waarin wordt bepaald op welke activiteiten en thema's voor de compliance officer dat betreffende jaar de aandacht komt te liggen. In dat compliance jaarplan is tevens beschreven op welke wijze de taken tussen de compliance officer en het pensioenbureau worden verdeeld. De compliance officer rapporteert tenminste jaarlijks aan de bestuursvoorzitter en aan het bestuur.

Met dit compliance handboek wordt het belang benadrukt dat het pensioenfonds hecht aan de inrichting en inbedding van compliance, waarbij het compliance handboek aansluit bij de kernwaarden van het pensioenfonds. Voor de compliance officer, het bestuur en de andere verbonden personen fungeert het compliance handboek als een beschrijving van alle relevante aspecten van de compliance functie. Het handboek is door het bestuur van het pensioenfonds geaccordeerd. De komende jaren wordt de compliance functie verder versterkt binnen het pensioenfonds zodat stapsgewijs wordt toegegroeid naar het sleutelfunctiehouderschap compliance van de externe compliance officer. De compliance officer neemt deel naar eigen inzicht (standing invitation) deel aan alle vergaderingen van de risicobeheercommissie.

Het compliance handboek kent de volgende indeling:

1. Compliance charter - bestaande uit de documenten die van belang zijn voor de praktische uitvoering van de compliance functie.
2. Regelingen en procedures - een overzicht van de relevante externe en interne wetten, regelingen en procedures van het pensioenfonds ten aanzien van het onderwerp compliance.

Het bestuur hecht belang aan een deugdelijk pensioenfondsbestuur en de naleving van externe en interne regels. Het bestuur ziet de uitwerking en inbedding van de compliance organisatie als een belangrijk onderdeel van de gekozen governance structuur.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het formuleren van beleid en normen op het gebied van compliance en integriteit. Daarnaast is het bestuur verantwoordelijk voor het instellen en handhaven van een adequate compliance functie. Het naleven van de normen en regels is in eerste instantie de verantwoordelijkheid van de verbonden personen zelf. De compliance officer is verantwoordelijk voor het monitoren van de naleving van compliance wet- en regelgeving en het rapporteren daarover aan het bestuur. Daarnaast ondersteunt de compliance officer waar mogelijk, onder andere door het verlenen van gevraagd en ongevraagd advies.

De werkzaamheden van de compliance officer beperken zich tot de in dit compliance handboek beschreven reikwijdte. De risicobeheerfunctie richt zich op een breder gebied en maakt daarbij gebruik van de werkzaamheden die door de compliance officer worden verricht.

Rekening houdend met deze uitgangspunten worden in dit document de inrichting en werkwijze van de compliance officer beschreven. Alle verbonden personen hebben de beschikking over het compliance handboek, al dan niet op de website van het pensioenfonds (www.pensioen-wk.nl). Wijzigingen in het compliance handboek worden periodiek gecommuniceerd.

1. Compliance charter

Inleiding

Het compliance charter bevat de belangrijkste principes en uitgangspunten voor de inrichting van de compliance functie bij het pensioenfonds. Daarnaast bevat het compliance charter de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de compliance officer. Tevens is in het compliance charter de organisatorische inbedding, overlegstructuren en rapportagelijnen opgenomen. Dit alles in het kader van het in stand houden van een beheerste en integere bedrijfsvoering.

Het compliance charter belicht het belang dat het pensioenfonds hecht aan de goede inrichting van compliance en naleving van wet- en regelgeving. Het pensioenfonds ziet de uitwerking en inbedding van zijn compliance functie als een belangrijk verlengstuk van de eigen governance-structuur.

Het pensioenfonds heeft als belangrijke doelstelling het evenwichtig afwegen van de belangen van de deelnemers van het pensioenfonds met solide financieel, duurzaam en integer beleid. De gestructureerde inbedding van compliance is daar volgens het pensioenfonds een belangrijke schakel in.

Het compliance charter sluit aan bij de kernwaarden van het pensioenfonds.

Door het opstellen van het compliance charter wordt voor de fondsorganen, toezichthouders en andere relevante partijen transparant gemaakt wie verantwoordelijk en aanspreekbaar is voor de beheerste en integere bedrijfsvoering binnen het pensioenfonds.

1 Definitie en reikwijdte van compliance

Het pensioenfonds definieert compliance als 'het toezien op de naleving van regels die te maken hebben met de bevordering en handhaving van de integriteit en professionaliteit van het pensioenfonds alsmede haar bestuurders, medewerkers en andere verbonden personen met als doel compliance risico's te beheersen en eventueel daaruit voortvloeiende schade te voorkomen dan wel te beperken'. Een compliance risico wordt gedefinieerd als het risico van aantasting van de integriteit en daarmee van de reputatie van het pensioenfonds als gevolg van het niet naleven van die ethische standaarden en toezichtwet- en regelgeving die van toepassing zijn op relaties met de deelnemers, markten en/of toezichthoudende instanties.

De reikwijdte van compliance binnen het pensioenfonds wordt bepaald door de relevante wet- en regelgeving (zowel intern als extern). De exacte reikwijdte van compliance binnen het pensioenfonds staat opgenomen in hoofdstuk 2 'Regelingen en procedures'.

2 Missie van de compliance functie

Het pensioenfonds hecht groot belang aan een gestructureerde inbedding van het onderwerp compliance. Het pensioenfonds heeft het bevorderen van een goede reputatie, onder andere door een adequate beheersing van compliance risico's, hoog in het vaandel staan. Dit streven sluit volledig aan bij de doelstelling, missie, visie en strategie van het fonds.

3 Doelstellingen van de compliance functie

De algemene doelstelling van de compliance functie bij het pensioenfonds is het toetsen en stimuleren (cultuur) van de naleving van externe relevante wet- en regelgeving en interne richtlijnen, procedures en gedragsregels die van toepassing zijn op het pensioenfonds en haar bestuurders, andere verbonden personen (waaronder de medewerkers van het pensioenbureau en de (reserve)leden van het verantwoordingsorgaan) en de partijen aan wie werkzaamheden zijn uitbesteed, waaronder vermogensbeheerders. Door het bevorderen van de integriteit van de deze personen, de pensioensector en de gebruikte data beoogt het pensioenfonds bij te dragen aan een goede reputatie en betrouwbaarheid van de pensioensector en het pensioenfonds.

Bovenstaande doelstelling kent voor compliance de volgende onderliggende (operationele) doelen:

- inbedden van de naleving van wet- en regelgeving, voorschriften, (zakelijke) principes, gedragsregels, overeenkomsten en good practices in elk aspect van de organisatie (bijvoorbeeld governance, strategie, mensen, processen, data, beleid, cultuur, communicatie);

- opzetten en onderhouden van effectieve compliance- en integriteit- risicobeheersings- en controle-systemen, inclusief het identificeren van compliance en integriteitsrisico's, monitoring en rapportage;
- tijdig advies geven aan de organisatie over relevante wijzigingen die onder de scope van compliance vallen en de impact die dit heeft op het pensioenfonds;
- bijdrage leveren aan de integriteit van het pensioenfonds en haar betrokken personen, door onder andere het actueel houden van hun kennis en het creëren van bewustzijn over het voldoen aan de geldende regels en de gevolgen die een overtreding daarvan kunnen hebben.

Het bestuur is en blijft eindverantwoordelijk voor het voldoen aan wet- en regelgeving. Het bestuur legt hierover verantwoording af aan het intern en extern toezicht.

Het bestuur kent voor compliance de volgende uitgangspunten:

- Integriteit van de verbonden personen

Gedragsregels moeten duidelijkheid geven over wat onder integer handelen wordt verstaan. Hiervoor beschikt het pensioenfonds over onder andere een eigen Gedragscode en voert de compliance officer periodiek een toetsing uit. Voorafgaand aan de benoeming worden nieuwe bestuurders en leden van de Raad van Toezicht, door het bestuur en de toezichthouder getoetst op betrouwbaarheid.

- Integere bediening belanghebbenden

Vanuit de invalshoek van belanghebbenden is het belangrijk dat het pensioenfonds een betrouwbare dienstverlener is. Betrouwbaar houdt onder andere in dat de belanghebbenden op een correcte manier worden behandeld en juist worden geïnformeerd over de pensioenregelingen die worden aangeboden. Dit omvat vele aspecten die onder meer gebaseerd zijn op wet- en regelgeving.

- Integere bedrijfsvoering

Onder integere bedrijfsvoering verstaat het pensioenfonds dat processen dusdanig zijn ingericht dat onder meer de betrouwbaarheid van de informatie en beveiliging van de data wordt gewaarborgd. Een van de belangrijkste aspecten hierbij is dat de rechten van de belanghebbenden op een juiste manier tot stand komen zijn, op een juiste manier verantwoord worden richting de belanghebbenden en de data goed beveiligd is.

Overkoepelend heeft het bestuur verder een aantal kwalitatieve premissen vastgesteld. Deze zijn niet alleen onderdeel van de waarden en normen van het fonds, maar zijn ook bepalend voor de risicobereidheid op deze aspecten:

- Integriteit is een wezenlijk kenmerk van een professionele en betrouwbare organisatie. Het bevordert niet alleen de efficiëntie, de interne transparantie en samenwerking, maar ook het vertrouwen. Het fonds heeft een integriteitsbeleid geformuleerd en laat de integriteitsrisico's en de naleving van het beleid jaarlijks door de compliance officer toetsen. Voor niet integer gedrag geldt een zero tolerance en/of kritische risicobereidheid.
- Naleving van wet- en regelgeving is voor het fonds van cruciaal belang. Het fonds hanteert dan ook het uitgangspunt van geen tolerantie (zero tolerance) voor het opzettelijke niet voldoen aan wettelijke eisen.
- Het fonds heeft geen tolerantie (zero tolerance) voor fraude en zal in principe aangifte doen in geval van fraude.
- Een goede fondsreputatie is van groot belang en het fonds is niet bereid (zero tolerance) enige activiteiten te ondernemen die deze reputatie kunnen schaden.
- In de uitvoering van operationele werkzaamheden wil het fonds zo min mogelijk risico nemen, ongeacht of de werkzaamheden 'in huis' worden uitgevoerd of aan derden worden uitbesteed. Het fonds heeft hiertoe een HR-beleid dat toeziet op het alleen aanstellen van gescreende, bekwaame en gecommitteerde medewerkers. Ook de leden van het bestuur en de raad van toezicht worden pas aangesteld na een uitvoerige beoordeling en screening op geschiktheid en integriteit, de risicobereidheid van het fonds is daarbij gedefinieerd als kritisch.
- Uitbesteding van operationele werkzaamheden is alleen een optie indien werkzaamheden elders beter of goedkoper kunnen plaatsvinden. Het fonds houdt alsdan de volledige verantwoordelijkheid met toezicht op de kwaliteit van de dienstverlening en op het niet vergroten van onze risico's bij deze partijen. Waar zinnvol en noodzakelijk houden we ook toezicht op de integriteit en andere specifieke (o.a. ESG) aspecten van de services van de leverancier. De risicobereidheid van het fonds is daarbij gedefinieerd als kritisch.

- Besluiten binnen het bestuur worden gerespecteerd en er wordt naar gehandeld, de risicobereidheid van het fonds is daarbij gedefinieerd als kritisch.
- Binnen het bestuur gaat het belang van het fonds boven het belang van het individuele bestuurslid, de risicobereidheid van het fonds is daarbij gedefinieerd als laag.

3.1 Reikwijdte van de compliance functie

De reikwijdte van de compliance functie binnen het pensioenfonds kent drie aandachtsgebieden:

- Integriteit;
- Gedrag;
- Cultuur.

Met deze drie aandachtsgebieden beoogt de compliance functie te zorgen voor een compliance raamwerk met effectief beleid, effectieve beheersmaatregelen, processen en procedures.

Vornoemde drie aandachtsgebieden komen terug in de volgende vier hoofd compliance- en integriteitscategorieën van het pensioenfonds:

- **Marktintegriteit:** risico's met betrekking tot mogelijke niet-naleving van wettelijke vereisten van toezichthouders, maar ook van andere relevante wet- en regelgeving, interne bedrijfsregels en -beleid en relevante principes en waarden met betrekking tot het eerlijk functioneren van de financiële markt;
- **Organisatie integriteit:** risico's met betrekking tot niet-naleving van marktmisbruikregels en regels voor handel met voorkennis, mededingings- wetgeving, privacy risico's en risico's in relatie tot de toezichthouders;
- **Medewerkers integriteit:** risico's met betrekking tot mogelijke niet-naleving van regels voor handel met voorkennis, de gedragscode en onderliggende procedures;
- **Belanghebbenden integriteit:** risico's met betrekking tot mogelijke niet- naleving van wetgeving door belanghebbenden en zakelijke partners.

4 Taken en bevoegdheden

Het bestuur heeft de taken van de compliance officer schriftelijk vastgelegd in paragraaf 4.3. Het bestuur waarborgt dat de compliance officer over voldoende bevoegdheden beschikt voor het uitoefenen van toezicht en de naleving van de relevante wettelijke bepalingen en de gedragscode en diens onafhankelijke positie ten opzichte van degenen die zijn onderworpen aan zijn toezicht. De compliance officer houdt toezicht op de deugdelijkheid en effectiviteit van interne regels en procedures.

4.1 Monitoring en handhaving

Handhaving bestaat uit de monitoring en het treffen van corrigerende, repressieve en preventieve maatregelen. Dit is in de eerste plaats een verantwoordelijkheid van het bestuur, die het toezicht houden op de naleving heeft gedelegeerd aan de compliance officer. In hoofdstuk 2 is vastgelegd op welke regelingen en procedures door de compliance officer toezicht wordt gehouden.

De compliance officer registreert, analyseert en onderzoekt alle gemelde overtredingen van wet- en regelgeving die vallen binnen de context van compliance. De verbonden personen dienen de compliance officer te informeren indien zij een (vermoedelijke) overtreding constateren. Het bestuur is verantwoordelijk voor de afhandeling van een overtreding, inclusief het treffen van sancties tegen de betrokkenen. De compliance officer adviseert over de te treffen maatregelen.

Periodiek gaat de compliance officer na welke maatregelen genomen worden binnen het pensioenfonds ter beheersing van compliance en integriteitsrisico's en wat de aansluitende monitoringsactiviteiten zijn. De uitvoering van deze monitoringsactiviteiten wordt periodiek geëvalueerd door het pensioenbureau en door de compliance officer vanuit de tweede lijn.

In paragraaf 4.3 zijn de specifieke monitoringstaken van de compliance officer opgenomen.

4.2 Pensioenbureau

Taken van het pensioenbureau:

- Toezicht houden op de naleving van het compliance beleid, inclusief het monitoren van en adviseren over toepasselijke wet- en regelgeving.
- Verantwoordelijk voor de uitvoering en naleving van het compliance beleid binnen SPWKN.
- Bevorderen dat de (gevolgen van de) aan compliance gerelateerde wet- en regelgeving worden geïmplementeerd in de bedrijfsprocessen.

- Het uitvoeren van de pre- en in-employment screening van (nieuwe) medewerkers.
- Het naleven van toepasselijke wet- en regelgeving, waaronder Pension Fund Governance, de Code Pensioenfondsen, de AVG, de IORP II richtlijn en de Pensioenwet.
- Het onderhouden van contacten met de externe toezichthouders, DNB en AFM.
- Het periodiek gezamenlijk evalueren van de monitoringsactiviteiten door de compliance officer.

4.3 Compliance officer

Taken van de compliance officer:

- Het signaleren van nieuwe compliance wet- en regelgeving.
- Het fungeren als meldpunt voor overtredingen van wet- en regelgeving en andere integriteitissues.
- Het jaarlijks reviewen van het compliance handboek, integriteitbeleid, gedragscode en andere relevante compliance documenten.
- Het waar nodig updaten van het compliance handboek, de compliance regelingen en het beleid.
- Het verzorgen van de uitvraag/ verklaring ten behoeve van de monitoring van de gedragscode en het opstellen van de jaarlijkse compliance rapportage met de bevindingen en aanbevelingen aan het bestuur.
- Het uitvoeren of ondersteunen bij het uitvoeren van de jaarlijkse actualisatie van de systematische integriteitsrisicoanalyse (SIRA).
- Het onderzoeken, beoordelen en behandelen van meldingen in het kader van de incidentenregeling.
- Het adviseren en informeren, gevraagd en ongevraagd, van verbonden personen over compliance- en integriteitsaangelegenheden, inclusief de uitleg en toepassing van toepasselijke regeling en procedures, waaronder de gedragscode.
- Het documenteren van de compliance werkzaamheden en het administreren en archiveren van alle informatie die hem door verbonden personen, dan wel derden is verstrekt, waaronder afschriften van alle overeenkomsten en de jaarlijkse verklaringen die verbonden personen hem moeten verstrekken.
- Het administreren en archiveren van alle door hem verrichte controles, onderzoeken en de genomen acties alsmede de overige van belang zijnde informatie, memoranda en correspondentie. Deze gegevens wordt tenminste zeven jaar bewaard.
- Het in samenwerking met het pensioenbureau bevorderen van bewustzijn ten aanzien compliance en integriteit door het organiseren van voorlichtings- en trainingsactiviteiten.
- Het in samenwerking met het pensioenbureau, periodiek evalueren van de uitvoering van de monitoringsactiviteiten en het opstellen van een monitoringsrapportage.
- Alle overige, jaarlijks door het bestuur vastgestelde, werkzaamheden.

Bevoegdheden van de compliance officer:

- Het gevraagd en ongevraagd adviseren in compliance vraagstukken om de naleving van wet- en regelgeving, interne procedures en de gedragscode te borgen.
- Het opvragen, zo nodig vorderen, van alle informatie nodig voor de monitoring.
- Het (doen) instellen van een bijzonder onderzoek naar aanleiding van bijvoorbeeld incidenten.
- Advies geven over de te treffen handhavingsmaatregelen bij geconstateerde overtredingen, incidenten of misstanden volgens de geldende regels van het pensioenfonds.
- Het rapporteren aan het bestuur.
- Escalatiepaden van de compliance officer:
 1. Bestuur;
 2. Als bestuur niet acteert en er belangrijke compliance of integriteitsissue is: naar de Raad van Toezicht;
 3. DNB (al is er geen wettelijke plicht) een beroep doen op de beheerste en integere bedrijfsvoering.

4.4 Risicobeheercommissie en risicobeheerfunctie

De risicobeheerfunctie adviseert het bestuur onder meer over risicomangement, inclusief compliance. Compliance documenten die aan het bestuur worden voorgelegd, zullen eerst via de risicobeheerfunctie worden geleid.

5 Organisatorische inbedding en rapportagelijnen

Een randvoorwaarde voor het goed kunnen uitvoeren van de werkzaamheden van de compliance officer is de juiste organisatorische inbedding van de compliance functie. Het pensioenfonds gebruikt het risico framework van de 'drie beheersingslijnen'. Het 3-lines model bestaat uit:

- 1e lijn: bestuur en pensioenbureau;
- 2e lijn: risicobeheer & compliance;
- 3e lijn: (interne) audit.

De compliance officer maakt onderdeel uit van de 2e lijn en vervult een onafhankelijke rol ten opzichte van de 1e lijn van het pensioenfonds. De compliance officer monitort de activiteiten van de 1e lijn die zelfstandig verantwoordelijk is voor het voldoen aan de (wettelijke) verplichtingen en integriteitsvereisten.

De compliance officer rapporteert aan de directeur van het pensioenfonds voor de dagelijkse gang van zaken en rapporteert jaarlijks aan het bestuur, of meer frequent in het geval zich een bijzondere omstandigheid heeft voorgedaan. In beginsel vindt de rapportage plaats in februari. Deze schriftelijke rapportage omvat onder meer bevindingen en aanbevelingen en verrichte werkzaamheden ten aanzien van de naleving van de compliance regelingen over het voorafgaande kalenderjaar. Het bestuur legt vast welke acties zijn ondernomen naar aanleiding van deze bevindingen. De compliance officer rapporteert ernstige compliance incidenten onmiddellijk aan de voorzitter van het bestuur. De compliance officer heeft waar nodig periodiek overleg met risicomanagement, bijvoorbeeld door aanwezig te zijn bij de risicobeheercommissie, daar vanuit compliance input voor te leveren en desgewenst een toelichting te geven.

Het bestuur waarborgt de onafhankelijke positie van de compliance officer als volgt:

- de compliance officer verricht geen werkzaamheden die een direct belangenconflict geven met het werk als compliance officer;
- de compliance officer heeft een tweedelijns verantwoordelijkheid;
- de compliance officer rapporteert rechtstreeks aan het bestuur;
- het bestuur stelt de compliance officer in staat zijn taken objectief en vrij van invloeden en beïnvloeding uit te voeren. Ook dient hij zich een oordeel te kunnen vormen over de effectiviteit van de risicobeheersing rondom compliance en daarover te rapporteren. Zo kan de compliance officer voldoende countervailing power leveren bij het beheersen van risico's.

6 Uitbesteding

Het pensioenfonds heeft een aantal activiteiten waaronder het vermogensbeheer uitbesteed. De compliance verplichtingen ten aanzien van de uitbestede activiteiten zijn vastgelegd in de overeenkomsten met deze partijen. In de uitbestedingsovereenkomsten zijn de eisen, uitgangspunten en randvoorwaarden opgenomen die ervoor moeten zorgen dat het pensioenfonds kan voldoen aan externe wet- en regelgeving en het beleid, de interne regels en procedures van het pensioenfonds. De compliance officer vergewist zich er periodiek van dat deze partijen de compliance verplichtingen adequaat naleven en rapporteert hierover aan het bestuur.

7 Training en voorlichting

De voor de verbonden personen relevante regelingen zijn in hoofdstuk 2 opgenomen. Belangrijk is dat verbonden personen een compleet, duidelijk en actueel overzicht hebben van de vigerende externe en interne wet- en regelgeving. Op verschillende wijzen worden de relevante compliance regelingen onder de aandacht van de verbonden personen gebracht. Het verspreiden van voorlichtingsmateriaal en het geven van trainingen zijn mogelijkheden. Verder wordt jaarlijks een verklaring over de naleving van de gedragscode door alle verbonden personen getekend. Dit is een nuttig instrument om het bewustzijn ten aanzien van regelingen en procedures op peil te houden.

2. Regelingen en procedures

Dit hoofdstuk bevat een overzicht van de toepasselijke regelingen en procedures vanuit een compliance oogpunt. De doelstelling is om verbonden personen te informeren over de voor hen toepasselijke regelgeving en procedures om het bewustzijn over compliance en integriteit in stand te houden en/of te vergroten. De compliance adviseur toetst periodiek of de regelingen en procedures up-to-date zijn.

Vanuit compliance oogpunt zijn de volgende externe en interne regelingen en beleid (of verwijzingen daarnaar) op het pensioenfonds van toepassing:

Externe regelingen:

- Wet Financieel Toezicht (Wft);
- Besluit Marktmissbruik Wft;
- Verordening marktmissbruik (MAR);
- Wet ter voorkoming van witwassen en financieren van terrorisme (Wwft)
- Pensioenwet (waaronder tevens Pension Fund Governance, de IORP II-richtlijn en de Wet versterking bestuur pensioenfondsen);
- Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling;
- Code Pensioenfondsen - Pensioenfederatie;
- Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen;
- Regeling pensioenwet en wet verplichte beroepspensioenregeling;
- Sanctiewet 1977 en onderliggende regelingen;
- Algemene Verordening Gegevensbescherming;
- Corporate Governance Code 2016;
- Toezichthoudersregelingen;
- Algemene verordening gegevensbescherming (AVG);
- Uitvoeringswet AVG;
- Beleidsregels, leidraden en good practices van DNB en AFM.

Interne regelingen (naast het Compliance Charter):

- Integriteitbeleid (hoofdstuk 3).
- Gedragscode (hoofdstuk 4).
- Incidentenregeling (hoofdstuk 5).
- Klokkenuidersregeling (hoofdstuk 6).
- Screeningsbeleid (hoofdstuk 7).
- Uitbestedingsbeleid (separaat document);
- Beloningsbeleid (separaat document).
- Integraal risicomanagementbeleid (separaat document)
- IT-, informatiebeveiligings- en privacybeleid (separaat document).

3. Integriteitbeleid

1 Aanleiding

Het bestuur van Stichting Pensioenfonds Wolters Kluwer Nederland (hierna: het pensioenfonds dan wel SPWKN) heeft, onder meer op grond van verplichtingen die voortvloeien uit wet- en regelgeving, een integriteitbeleid opgesteld. Dit integriteitbeleid is in deze notitie beschreven.

Het integriteitbeleid is onder meer gebaseerd op wet- en regelgeving die voorschriften ter zake kent. Het gaat daarbij in het bijzonder om de Wet op het Financieel Toezicht (hierna: Wft) en de Pensioenwet (hierna: Pw), inclusief onderliggende besluiten en regelingen. De Nederlandsche Bank (DNB) en de Autoriteit Financiële Markten (AFM) houden toezicht op de naleving van deze wet- en regelgeving. In bijlage A wordt in algemene zin nader ingegaan op de wet- en regelgeving die pensioenfondsen voorschriften geeft ten aanzien van integriteitbeleid en maatregelen die integriteitrisico's beperken. In paragraaf 4 van deze beleidsnotitie wordt specifiek ingegaan op de diverse integriteitrisico's en welke maatregelen zijn getroffen, waaronder de gedragscode van SPWKN.

2 Doelstelling integriteitbeleid

Doelstelling van het integriteitbeleid is het stimuleren dat aan SPWKN verbonden personen op alle niveaus handelen in overeenstemming met maatschappelijk geaccepteerde waarden en normen in het algemeen, met de specifieke waarden en normen die gelden voor SPWKN in het bijzonder en uiteraard met de toepasselijke (toezicht)wet- en regelgeving. Standaarden zoals de kernwaarden en de gedragscode van SPWKN maken deel uit van die regels.

De missie van SPWKN is als volgt gedefinieerd:

SPWKN wil een zo goed mogelijke invulling geven aan de pensioenovereenkomst die Wolters Kluwer Holding Nederland B.V. (WKNL) heeft afgesloten met haar (gewezen) werknemers. De uitvoering van de overeenkomst dient correct, evenwichtig, transparant, risicobewust, maatschappelijk verantwoord en efficiënt te geschieden. SPWKN wil een duurzaam en betrouwbaar pensioenfonds zijn dat haar ambities en verplichtingen naar haar deelnemers helder communiceert en onderbouwd wil waar maken.

Een integere organisatie is een organisatie waarin bestuurders en andere verbonden personen hun verantwoordelijkheid aangaan om binnen de kaders van wet- en regelgeving en met inventief juist gebruik van professionele expertise, een optimale bijdrage te leveren aan het pensioenfonds en zijn deelnemers, de samenleving en haar individuele burgers.

Een pensioenfonds wordt als integer beschouwd, als het zich houdt aan de relevante (toezicht)wet- en regelgeving en ethische standaarden. Inbreuk daarop, dan wel de schijn daarvan, kan het vertrouwen in de eigen instelling en in de markt waarop wordt geopereerd in het algemeen schaden. Kortom: niet integer gedrag veroorzaakt reputatieschade.

Het integriteitbeleid is gericht op het beperken van compliance risico's. Compliance risico wordt omschreven als het risico van aantasting van de integriteit en daarmee van de reputatie van SPWKN als gevolg van het niet naleven van die ethische standaarden en toezichtwet- en regelgeving die van toepassing zijn op relaties met deelnemers, markten en/of toezichthoudende instanties. Het bestuur van SPWKN stelt zich daarom ten doel om ervoor te zorgen dat wet- en regelgeving, maar ook interne regels procedures worden nageleefd. Het instellen van een compliance functie en interne regels zoals de gedragscode zijn daartoe belangrijke middelen.

3 Specifieke maatregelen

Voor een beschrijving van uitgangspunten voor integere bedrijfsvoering is aangesloten bij de verdeling van integriteit in persoonlijke integriteit, organisatorische integriteit, relationele integriteit en integriteit met betrekking tot het marktgedrag. Waar hier gesproken wordt van 'financiële instelling' is dit mutatis mutandis van toepassing op een pensioenfonds.

3.1 Persoonlijke integriteit van bestuurders en andere verbonden personen

SPWKN heeft een zorgplicht¹ ten aanzien van de persoonlijke integriteit van haar bestuurders en haar overige verbonden personen. Aandachtspunten bij het toezicht ten aanzien van persoonlijke integriteit zijn fraude (zie 3.4.1.3) en corruptie, maar ook belangenverstrengeling.

¹ Artikel 105 lid 5 Pw

Naast de betrouwbaarheidstoetsing van (kandidaat) bestuurders (zie verder Bijlage B) door de toezicht- houder is SPWKN verplicht de betrouwbaarheid van een (kandidaat) personeelslid te beoordelen, indien hij/zij op een integriteitsgevoelige functie wordt benoemd.²

De kernwaarden en de gedragscode zijn op alle verbonden personen van SPWKN van toepassing; in 4.1.1 wordt daar nader op ingegaan.

Bij verbonden personen kan sprake zijn van integriteitsgevoelige functies; in paragraaf 4.1.2 is aangege- ven hoe SPWKN daar mee omgaat.

3.1.1 Gedragscode

SPWKN heeft de verplichting tot invoering van gedragsregels zoals opgenomen in artikel 20 lid 2 van het Bftk uitgewerkt. De aanbeveling tot invoering van de regels uit de Modelgedragscode Pensioenfondsen 2020 is eveneens opgevolgd. SPWKN heeft deze gedragsregels opgenomen in de eigen gedragscode SPWKN.

SPWKN hanteert met betrekking tot haar optreden in de financiële markt kernwaarden. SPWKN ziet in- teger handelen als een onderdeel van deze kernwaarden.

De gedragscode is aan alle verbonden personen van SPWKN uitgereikt.

Nieuwe verbonden personen tekenen bij aantreden voor ontvangst en kennisname van de gedragscode. Samenvattend heeft de gedragscode betrekking op het volgende:

- Het zoveel mogelijk waarborgen en handhaven van het vertrouwen in het pensioenfonds door be- langhebbenden, alsmede het voorkomen van integriteitrisico's. Deze gedragscode kent daartoe ge- dragsregels voor alle verbonden personen.
- Bevorderen van de transparantie rondom gedragsregels en duidelijk maken aan alle met het pensi- oenfonds verbonden personen - ook voor de bescherming van hun eigen belangen - wat wel en wat niet is geoorloofd.
- Bescherming bieden aan de met het pensioenfonds verbonden personen in hun contacten met zake- lijke relaties.
- Bijdragen aan het integer functioneren van het pensioenfonds ten behoeve van al diegenen die bij het pensioenfonds belang hebben en aan het zoveel mogelijk waarborgen van de goede naam en reputatie van het pensioenfonds en de pensioensector in het algemeen.

Door SPWKN wordt door het geven van voorlichting aan verbonden personen gewerkt aan bewustwording van het omgaan met de gedragscode. Daarmee wordt bereikt dat de gedragscode ook inhoudelijk bekend is bij alle verbonden personen.

In beginsel geldt de gedragscode voor alle verbonden personen. In de praktijk echter zal de gedragscode alleen rechtstreeks werken op bestuursleden, andere organen en het pensioenbureau. Verbonden perso- nen die werken bij uitvoeringsorganisaties vallen in beginsel onder een gedragscode van die organisatie. SPWKN zal in die gevallen vaststellen dat die gedragscode vergelijkbaar is aan de gedragscode van SPWKN. SPWKN zal ten aanzien van externe adviseurs in bestuurscommissies die vallen onder een ge- dragscode van een andere organisatie vaststellen of die gedragscode vergelijkbaar is aan de gedragscode van SPWKN en/of de betreffende verbonden persoon een verklaring laten tekenen dat hij of zij zich zal houden aan de geest van de gedragscode van SPWKN.

3.1.2 Integriteitsgevoelige functies

Pensioenfondsen dienen een onderbouwde beoordeling van de betrouwbaarheid van personen, die zij willen benoemen in een integriteitsgevoelige functie, te maken en zorgdragen voor de beoordeling van de betrouwbaarheid van degenen die, anders dan op grond van een arbeidsovereenkomst, werkzaamhe- den in een integriteitsgevoelige functie verrichten³.

Onder integriteitsgevoelige functie wordt verstaan:

1° Een leidinggevende functie die is geplaatst direct onder het bestuur van het pensioenfonds.

² In artikel 105 van de PW en in de paragrafen 8.3.1 en 10.3.6 en in de toelichting op artikel 94 van het wetsvoorstel zoals opge- nomen in de MvT Pw wordt nadrukkelijk ingegaan op eisen ten aanzien van beleid, deskundigheid en betrouwbaarheid. Ook hier is er voor gekozen aan te sluiten bij hetgeen omtrent deze eisen in de Wft is bepaald.

³ In artikel 143 Pw gaat het over Beheerste en integere bedrijfsvoering; in lid 2 onder b van dit artikel wordt de mogelijkheid aangegeven dat bij algemene maatregel van bestuur regels worden gesteld met betrekking tot integriteit. In het Bftk wordt dit in de artikelen 18 tot en met 20 uitgewerkt. In de toelichtingen die zijn gegeven op zowel Pw als Bftk wordt verwezen naar hetgeen over beheerste en integere bedrijfsvoering ook is opgenomen in de Wft en de daarbij behorende besluiten. In de Wft hebben de artikelen 3:9 en 4:10 betrekking op betrouwbaarheid. In de artikelen 3:10 en 4:11 komt de integere uitoefening van het bedrijf aan de orde. Een uitwerking van genoemde Wft artikelen is te vinden in het Besluit prudentiële regels Wft (verder: Bpr artikelen 5 t/m 9) en het Besluit gedragstoezicht financiële ondernemingen Wft (verder: Bgfo artikelen 12 t/m 16).

2° Een functie waaraan overigens een bevoegdheid is verbonden die een wezenlijk risico bevat voor de integere bedrijfsvoering van het pensioenfonds.

Bij het benoemen van integriteitsgevoelige functies zal het pensioenfonds dergelijke sleutelfuncties als uitgangspunt nemen.⁴

Indien bij SPWKN een verbonden persoon aantreedt die werkzaam zal zijn in een integriteitsgevoelige functie, dient het fonds zich een oordeel te vormen over de betrouwbaarheid van deze verbonden persoon. Deze oordeelsvorming komt tot stand op basis van:

- Het schriftelijk inwinnen van inlichtingen bij de werkgever(s) bij wie betrokkene de laatste jaren werkzaam is geweest, op basis van toestemming van de (potentiële) werknemer.
- De betrokken persoon expliciet te vragen naar voorvallen uit het verleden, die betekenis kunnen hebben voor het oordeel over diens betrouwbaarheid.
- De betrokkene een Verklaring omtrent het Gedrag (VOG) in de zin van de Wet op de justitiële documentatie te laten overleggen.

In dit kader is het 'Beleid en procedures ten aanzien van screening' opgesteld en ter goedkeuring voorgelegd aan het bestuur.

Gezien de organisatie van SPWKN beperken de integriteitsgevoelige functies zich tot het bestuur en de medewerkers van het pensioenbureau. De screeningsprocedure richt zich daarom - gezien de betrouwbaarheidstoetsing door DNB - op de medewerkers van het pensioenbureau.

Hoewel er geen directe wettelijke verplichting is op dit terrein heeft SPWKN als beleid om, indien inlichtingen over een verbonden persoon worden gevraagd door een andere financiële instelling:

- Schriftelijk te verklaren dat zij geen aanleiding heeft om aan de betrouwbaarheid van betrokkene te twijfelen; dan wel indien daartoe aanleiding bestaat.
- Schriftelijk inlichtingen te verstrekken, en wel zodanig dat de verzoekende instelling zich voor de beoordeling van de betrouwbaarheid van de sollicitant een juist en zo volledig mogelijk beeld kan vormen omtrent de sollicitant.

3.1.3 Fraude

Indien verbonden personen van SPWKN zich schuldig maken aan fraude heeft dat te maken met de persoonlijke integriteit van die betrokken verbonden persoon; fraude kan leiden tot een operationeel risico. Toezicht op de naleving van externe en interne regels teneinde te voorkomen dat fraude zich manifesteert is een taak van het bestuur en van de leiding van het pensioenbureau.

3.1.4 Anti-corruptie

In haar toezicht geeft DNB aandacht aan het voorkomen van corruptie en verwacht van onder toezicht gestelde organisaties dat zij maatregelen nemen die elke vorm van corruptie voorkomen. Daarbij beroept DNB zich op de eisen in de Nederlandse wetgeving en refereert zij aan de Amerikaanse Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) en de UK Bribery Act 2010. In de UK Bribery Act is expliciet opgenomen dat organisaties die er niet in slagen om de aan hen gelieerde personen te weerhouden van corruptie, hiervoor strafbaar kunnen worden gesteld. Wanneer het fonds echter kan aantonen dat er voldoende procedures in haar bedrijfsprocessen zijn opgenomen ter voorkoming van corruptie, kan dit effectief worden aangevoerd als verdediging. De FCPA gaat er van uit dat bedrijven een effectief intern beheersingssysteem hebben dat corruptie dient te voorkomen. DNB ziet dit als een verantwoordelijkheid van het bestuur en ziet tevens een rol voor compliance en de externe accountant. SPWKN heeft daartoe in ieder geval de volgende maatregelen getroffen:

- Gedragscode ten aanzien van onder meer belangenverstrengeling.
- De pre- en in-employment screening van de medewerkers van het pensioenbureau.
- Beleid en procedures voor het selecteren en inhuren van derde partijen (inclusief pensioenadministrateur en vermogensbeheerders).
- Incidentenregeling en klokkenluidersregeling.
- Bevestiging van uitvoeringsorganisaties dat zij minimaal vergelijkbare maatregelen hebben getroffen.

3.2 Organisatorische integriteit

De organisatorische integriteit van de instelling betreft de interne procedures en maatregelen op het gebied van administratieve organisatie en interne controle ter bestrijding van onoorbaar gedrag.

⁴ Gedacht kan bijvoorbeeld worden aan functies waarin de betrokken functionaris de beschikking of het beheer heeft over vermogen of waarden van het fonds dan wel bevoegd is tot het aangaan van verplichtingen namens het fonds, toegang heeft tot persoons- of bedrijfsgevoelige informatie over de het fonds of derden of belast is met de uitvoering van controlerende of toezicht houdende werkzaamheden ten aanzien van de administratieve organisatie en het systeem van interne controle van het fonds en de naleving van toepasselijke regelgeving en interne voorschriften.

3.2.1 Belangenverstrengeling en (koers)gevoelige informatie

In de Wft zijn regels opgenomen over het tegengaan van belangenverstrengeling en de noodzaak tot het zorgvuldig omgaan met (koers)gevoelige informatie.⁵ Door een combinatie van activiteiten kan een belangenconflict ontstaan tussen SPWKN en haar deelnemers en tussen SPWKN en de zakelijke relaties van het fonds. Ook kan het bekend worden van gevoelige informatie elders binnen SPWKN de adequate werking van de markt schaden. In de gedragscode van SPWKN zijn bepalingen opgenomen die dit moeten voorkomen. Omdat door SPWKN de beleggingsactiviteiten zijn uitbesteed, volstaat het omgaan met belangenconflicten zoals dat in gedragscode is geduid. Een en ander zoals bepaald in artikel 20 van het Bftk.

3.2.2 Insiderregeling

Conform het bepaalde in artikel 20 Bftk zijn in de gedragscode van SPWKN-bepalingen opgenomen die zijn aan te merken als Insiderregeling. Deze regeling beoogt dat bij bepaalde transacties (de schijn van) handelen met gebruik van voorwetenschap en vermenging van zakelijke en privébelangen wordt voorkomen. In deze regeling is aangegeven wie van de verbonden personen onder welk deel van deze regeling valt. Voor 2022 zijn er, net als voor 2021, geen verbonden personen aangewezen als insider bij SPWKN.

3.2.3 Incidentenregeling

SPWKN beschikt over procedures en maatregelen met betrekking tot de omgang met en vastlegging van incidenten. Voor het SPWKN kan de grondslag voor het omgaan met en vastleggen van incidenten worden gevonden in de artikelen 18 en 19 van het Bftk. Aan de uitwerking van een incidentenregeling is invulling gegeven door middel van een Incidentenregeling, zie ook hoofdstuk 5.

3.2.4 Uitbesteding

Artikel 34 van de Pw bepaalt de regels van uitbesteding. Zo stelt dit artikel dat als een pensioenuitvoerder werkzaamheden uitbesteedt aan een derde, hij er zorg voor draagt dat deze derde de bij of krachtens deze wet gestelde regels, die van toepassing zijn op de uitbestedende pensioenuitvoerder, naleeft. Over de wijze waarop de uitbesteding is geregeld moet DNB worden geïnformeerd (artikel 30 Bftk).

Het beleid ten aanzien van uitbesteding is vastgelegd in het Uitbestedingsbeleid SPWKN.

SPWKN heeft de pensioenadministratie niet uitbesteed. Het vermogensbeheer heeft SPWKN wel grotendeels uitbesteed door deelneming in een aantal beleggingsfondsen en door middel van discretionaire vermogensbeheerovereenkomsten. Echter, het opstellen van en toezien op het strategisch beleid ten aanzien van vermogensbeheer heeft SPWKN niet uitbesteed.

De monitoring van het vermogensbeheer vindt plaats door middel van de ManagerWatch van Willis Towers Watson (kwalitatieve beoordeling), de performancemeting en risicomonitoring door Caceis, de interne beoordeling van de rapportages (o.a. de ISAE 3402 rapportages) van - en gesprekken met de vermogensbeheerders.

In de ABTN is beschreven hoe de selectie en periodieke evaluatie plaatsvindt van de externe vermogensbeheerders. Er zijn geen bijzondere maatregelen getroffen richting deze vermogensbeheerders.

3.2.5 Beloningsbeleid

Pensioenfondsen dienen op grond van de Principes voor beheerst beloningsbeleid⁶ van De Nederlandsche Bank (DNB) en de Autoriteit Financiële Markten (AFM) een beloningsbeleid te voeren dat de integriteit en soliditeit van het pensioenfonds bevordert, waarbij de focus ligt op de lange termijn. Daarnaast mag het beloningsbeleid geen prikkels bevatten die afbreuk doen aan de verplichting van een pensioenfonds om zich in te zetten voor de belangen van de deelnemers en andere stakeholders, of andere op het pensioenfonds rustende zorgvuldigheidsverplichting.

SPWKN beschikt over een eigen beheerst beloningsbeleid. In het beheerst beloningsbeleid dienen de uitgangspunten en de governance van het beloningsbeleid te worden geformuleerd en dient de vormgeving van de variabele beloningsstructuur voor bestuursleden en werknemers, wier beloning voor een significant deel bestaat uit variabele beloning te worden opgenomen. Daarnaast dient een pensioenfonds vast te stellen dat partijen aan wie werkzaamheden zijn uitbesteed, eveneens voldoen aan de regels ten aanzien van beheerst beloningsbeleid. Over het algemeen zullen de regels voor dergelijke partijen verder gaan dan de regels die voor pensioenfondsen gelden.

3.3 Relationale integriteit

Relationele integriteit heeft betrekking op het marktgedrag van het pensioenfonds in haar relatie tot derden en ook op het gedrag van derden dat de integriteit van het pensioenfonds kan aantasten. Gedacht

⁵ Wft art 3.10, 3.17 en BMM

⁶ AFM en DNB, Principes voor beheerst beloningsbeleid, mei 2009

kan o.a. worden aan het invullen van de zorgplicht voor de deelnemers en het beschermen van de privacy van deelnemers.

3.3.1 Customer Due Diligence / Sanctiewet

Customer Due Diligence (CDD) omvat het adequaat beheersen van de relevante risico's die dienstverlening aan deelnemers met zich meebrengt. De bedreigingen die uit kunnen gaan van het zaken doen met een deelnemer over wie men onvoldoende informatie heeft of het uitvoeren van transacties in strijd met sanctielijsten (freezelists) kunnen dergelijke risico's opleveren. Pensioenfondsen vallen niet binnen het bereik van de Wet ter voorkoming van witwassen en financieren van terrorisme maar wel onder de Sanctiewet 1977, inclusief uitvoeringsmaatregelen. SPWKN voert periodiek een scan uit om vast te stellen dat geen transacties worden gedaan in strijd met de Sanctiewet 1977 en stelt periodiek vast dat haar vermogensbeheerders zich eveneens aan deze voorschriften houden

3.3.2 Beleggingsbeleid

Onderdeel van de organisatorische integriteit is ook de wijze waarop SPWKN omgaat met het beleggingsbeleid. Een door de markt als niet of onvoldoende ervaren ethisch beleggingsbeleid kan resulteren in reputatierisico zoals negatieve publiciteit.

SPWKN heeft een beleid opgesteld over maatschappelijk verantwoord beleggen, dat de komende jaren geleidelijk verder zal worden geïmplementeerd. De beleggingscommissie ziet toe op de naleving van dit beleid.

3.3.3 Zorgplicht

De belangrijkste regels ter bescherming van de consument zijn de informatieverplichtingen. Het aantal informatieverplichtingen voor financiële ondernemingen en dus ook pensioenfondsen is dan ook groot. De informatieverplichtingen zijn bovendien vaak *rule-based* van aard. Er wordt vaak niet alleen voorgescreven aan welke informatieverplichtingen moet worden voldaan, maar ook op welke wijze.

In de Wft gaat dit om twee aspecten:

- Het eerste aspect betreft het inwinnen van noodzakelijke gegevens van klanten (het opstellen van cliëntprofielen maakt daar onderdeel van uit).
- Het tweede aspect betreft de informatieverplichtingen richting de klant; welke gegevens dient de instelling minimaal te verstrekken aan de klant.

Voor pensioenfondsen is het eerste aspect niet van belang, maar de Pensioenwet gaat wel in op het tweede aspect, de informatieverstrekking aan de deelnemer.⁷

Een belangrijke eis is het jaarlijks versturen van een uniform pensioenoverzicht aan de actieve en gewezen deelnemers.

Verder wordt in de artikelen 38 t/m 50 van de Pw aangegeven welke informatie, al of niet op verzoek van de deelnemer, aan hem of haar moet worden verstrekt.

SPWKN heeft de uitvoering van de noodzakelijke maatregelen niet uitbesteed en voert dit zelf uit. SPWKN heeft vastgesteld dat de gehanteerde documenten - zoals het uniform pensioenoverzicht - voldoen aan de eisen door middel van het risicodashboard pensioencommunicatie.

3.3.4 Wet ter voorkoming van witwassen en financieren van terrorisme (Wwft)

De Wwft schrijft voor dat de identiteit van een cliënt moet worden vastgesteld en dat een risk-based cliëntenonderzoek moet worden ingesteld voordat een dienst aan die cliënt wordt verleend. De meldplicht voor ongebruikelijke transacties is gekoppeld aan de instelling. De Wwft richt zich niet tot pensioenfondsen. In het kader van de beheersing van eventuele reputatierisico's voor het pensioenfonds verifieert het pensioenfonds wel of de vermogensbeheerders, die onder de Wwft vallen, aan de Wwft voldoen.

3.3.5 Algemene verordening persoonsgegevens (AVG)

De door deelnemers verstrekte persoonsgegevens worden niet voor andere doeleinden gebruikt dan waarvoor de deelnemer deze aan SPWKN verstrekt heeft, tenzij de wetgever anders heeft bepaald. In de AVG is nadrukkelijk aangegeven hoe met persoonsgegevens dient te worden omgegaan.

3.4 Integriteit met betrekking tot het marktgedrag

Bij de integriteit met betrekking tot het marktgedrag van financiële instellingen kan gedacht worden aan het voorkomen van koersmanipulatie c.q. koersstabilisatie rond emissies, het bijsturen van koersen om andere gerelateerde transacties te beïnvloeden (zoals het drukken van koersindices op expiratedatum) en zaken zoals front running.⁸

⁷ Pw 7, 21, 22 en 38

⁸ MvT Wet A&H

Deze voorbeelden zijn voor SPWKN niet echt relevant gezien de vormgeving en invulling van het beleggingsbeleid. Dit laat onverlet dat SPWKN op het eigen werkterrein een integere marktpartij moet zijn.

4 Control

Het bestuur is verantwoordelijk voor opzet en werking van de interne beheersing. Zij dient ervoor te zorgen dat er bij de uitvoering van het bedrijfsproces op passende wijze beheersingsmaatregelen zijn getroffen, die informatie verschaffen over de wijze waarop de activiteiten worden uitgevoerd.

4.1 Klachten

Onder een klacht wordt verstaan iedere uiting van ontevredenheid die een belanghebbende richt aan het pensioenfonds. Een geschil is een klacht die intern niet is opgelost en wordt voorgelegd aan de Ombudsman Pensioenen, de externe geschillencommissie of de bevoegde rechter.

Klachtenprocedure

SPWKN kent een klachtenbeleid en een klachtenprocedure. De klacht kan op verschillende manieren worden ingediend:

- Per e-mail, naar het mailadres pensioenfondspensioen-wk.nl).
- Telefonisch, via de telefoonnummers 0570-648079 of 0570-648081.
- Schriftelijk, via een brief naar Pensioenfonds Wolters Kluwer Nederland, Postbus 23, 7400 GA Deventer.

De klachtenregeling is nader toegelicht op de website van SPWKN: <https://www.pensioen-wk.nl/home/service-contact/contact/ben-je-het-ergens-niet-mee-eens>.

4.2 Klokkenuiderregeling

SPWKN beschikt over een Klokkenuidersregeling om misstanden die door onder meer verbonden personen geconstateerd worden op adequate wijze af te handelen.

4.3 Incidenten

Onder 4.2.3 staat beschreven hoe binnen SPWKN met incidenten wordt omgegaan. Met de invoering van een Incidentenregeling en een Klokkenuiderregeling wordt voldaan aan de eis die door de wettelijke bepalingen worden opgelegd. De strekking daarvan is het zoveel mogelijk beperken en beheersen van niet integer gedrag. Als incidenten onverhoopt toch voorkomen wordt, indien vereist, de toezichthouder geïnformeerd.

4.4 Informatie naar toezichthouder

Bij een aantal onderwerpen is al beschreven wanneer en op welke wijze wordt gerapporteerd aan de toezichthouder (DNB). Voor incidenten die tevens een datalek zijn geldt (ook) een meldplicht aan de AP. Als richtlijn voor situaties waarin in ieder geval aan de toezichthouder gerapporteerd dient te worden gelden onderstaande punten:

- Aangifte van een incident bij justitiële autoriteiten wordt overwogen of is gedaan.
- Het voortbestaan van SPWKN wordt bedreigd of zou kunnen worden bedreigd.
- Er is sprake van een ernstige tekortkoming in de opzet en werking van de maatregelen ter bevordering of handhaving van een integere bedrijfsvoering door SPWKN.
- Mede gelet op verwachte publiciteit behoort rekening gehouden te worden met een ernstige mate van reputatieschade.
- De ernst, de omvang of de overige omstandigheden van het incident in aanmerking genomen, behoort de toezichthouder in verband met haar toezichtstaak redelijkerwijs geïnformeerd te worden.

5 Monitoring & Rapportage

In het compliance handboek van SPWKN is beschreven op welke wijze compliance monitoring plaatsvindt en hoe daarvoor gerapporteerd wordt.

Het bestuur is verantwoordelijk voor de naleving van regels door verbonden personen en bespreekt dit onderwerp separaat in de jaarlijkse zelfevaluatie bestuur als daar aanleiding voor mocht zijn. Dat is onder 5 hiervoor beschreven.

De compliance officer vervult een belangrijke rol in het toezicht op de naleving en op de wijze waarop het bestuur haar toezichthoudende rol vervult.

Daarnaast is de compliance officer betrokken bij de implementatie van nieuwe en wijziging van bestaande (toezicht)wet- en regelgeving. De compliance officer ziet er samen met het pensioenbureau op toe dat nieuwe of aangepaste regels tijdig en volledig door het management worden geïmplementeerd.

6 Systematische integriteitsrisicoanalyse (SIRA)

Binnen SPWKN is op basis van dit integriteitsbeleid een SIRA opgesteld die jaarlijks wordt herijkt. De specifieke integriteitsrisico's die onderdeel zijn van de SIRA betreffen:

1. Belangenverstrengeling;

2. Witwassen;
3. Omzeiling sanctiewetgeving/ terrorismefinanciering;
4. Interne fraude;
5. Externe fraude;
6. Fiscale fraude;
7. Corruptie (omkoping);
8. Maatschappelijk onbetamelijk gedrag;
9. Cybercrime; en
10. Gebruik van voorwetenschap.

7 Slotbepalingen

Met het vorenstaande is het integriteitbeleid van SPWKN geformaliseerd. Daarmee is niet gesteld dat dit beleid geen wijzigingen zou kunnen of moeten ondergaan. Nieuwe en aangepaste (toezicht)wet- en regelgeving en gewijzigde (markt)omstandigheden voor SPWKN kunnen aanleiding zijn tot aanpassing van dit beleid.

Bijlage A: Integriteit als doelstelling in de financiële toezichtwetgeving

Met de invoering van de ‘Wet actualisering en harmonisatie financiële toezichtwetten’⁹ (verder: Wet A&H) is integriteit verheven tot een toezichtdoelstelling in de financiële toezichtwetgeving.

In de artikelen 3:10 en 4:11 van de Wet op het financieel toezicht¹⁰ (verder: Wft) is de verplichting overgenomen om een op integriteit gericht beleid te voeren. Verdere uitwerking van deze artikelen is te vinden in de artikelen 3:17 en 4:14 Wft, de verplichting om de bedrijfsvoering zodanig in te richten dat een integere uitoefening van het bedrijf van de financiële onderneming wordt gewaarborgd.

Het beleid van de financiële onderneming moet voorzien in de bewustwording, de bevordering en de handhaving van integer handelen op alle niveaus van de financiële onderneming.

Ook in de Pensioenwet¹¹ (verder de Pw), artikel 143 betreffende beheerste en integere bedrijfsvoering, is bepaald dat het fonds zijn organisatie zodanig dient in te richten dat deze een beheerste en integere bedrijfsvoering waarborgt. Het Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen (verder: Bftk)¹² werkt dat uit in de artikelen 18 tot en met 20. In artikel 19 van dat Besluit is de verplichting opgenomen om over te gaan tot het vaststellen van integriteitsbeleid van het fonds.

Aan de hand van de analyse van de voor het fonds relevante integriteitrisico's dient het fonds het beleid op te stellen en dient dit vervolgens ook uit te voeren. Reputatieschade maakt onderdeel uit van die relevante integriteitrisico's.

In de Memorie van Toelichting (verder de MvT) van de Wet A&H wordt over integriteit (o.a.) het volgende opgemerkt:

De Integriteitnota¹³ bevat een groot aantal voornemens op het terrein van de handhaving en bevordering van de integriteit in de financiële sector. De voornemens hebben betrekking op het instrumentarium en de capaciteit van de financiële toezichthouders, de capaciteit en deskundigheid van de betrokken opsporings- en vervolgingsinstanties en op de samenwerking tussen toezichthouders en opsporingsinstanties.

En verder:

Onder integriteit kan worden verstaan:

- a. de persoonlijke integriteit van bestuurders en medewerkers.*
- b. de organisatorische integriteit van de financiële instelling.*
- c. de relationele integriteit.*
- d. de integriteit met betrekking tot het marktgedrag van de financiële instelling.*

In de MvT van de Pw (Kamerstukken II, 2005-2006, 30413, nr. 3) wordt, bij de toelichting op artikel 131 (dat is thans 143 in de Pw) ingegaan op de aspecten integriteit en beheerste en integere bedrijfsvoering. Daar wordt uitdrukkelijk verwezen naar hetgeen over deze aspecten in de (toen nog wetsvoorstel) Wft is opgenomen.

In de MvT op de Wft wordt voor het begrip integriteit verwezen naar de (MvT op de) Wet A&H. Hierbij moet wel betrokken worden dat de Wft over het algemeen uitgaat van een principle based benadering, terwijl de ‘oude’ wetgeving meer rule-based was.

Als gevolg van de Wet A&H is het Besluit Integere Bedrijfsvoering Kredietinstellingen en Verzekeraars¹⁴ (kortweg BIB) tot stand gekomen en op 1 december 2003 in werking getreden. Daarmee is gevolg gegeven aan de uitvoering van bepalingen uit de Wet A&H die betrekking hebben op een integere bedrijfsvoering. Op grond van dat besluit heeft DNB de volgende regelingen opgesteld:

- Regeling incidenten voor kredietinstellingen en verzekeraars.
- Regeling integriteitsgevoelige functies voor kredietinstellingen en verzekeraars.
- Regeling customer due diligence voor kredietinstellingen en verzekeraars.

Met de invoering van de Wft en de daarbij behorende Besluiten zijn deze Regelingen vervallen en hebben naar hun strekking een plaats gekregen in de Wft en de bijbehorende Besluiten.

Dit laat onverlet dat de MvT bij de Wft uitdrukkelijk verwijst naar de Wet A&H, het BIB en de hiervoor genoemde regelingen van DNB.

In de Nota van Toelichting bij het BIB wordt (o.a.) opgemerkt:

De waarborgen voor een integere bedrijfsvoering zijn vooral verankerd in de administratieve organisatie en interne controle (waarin functiescheidingen, de verdeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn opgenomen) van een instelling. De uitdrukkelijke regeling van integriteit als onderwerp van toezicht heeft echter tot gevolg dat eisen aan een goede administratieve organisatie en interne

⁹ Staatsblad 2003, 55

¹⁰ Staatsblad 2006, 475

¹¹ Staatsblad 2006, 705

¹² Staatsblad 2006, 710

¹³ Nota Integriteit Financiële Sector, Kamerstukken II, 1997-1998, 25 830, nr. 1

¹⁴ Staatsblad 2003, 396

controle in algemene zin duidelijk moet worden onderscheiden van maatregelen ter bevordering van een integere bedrijfsvoering in het bijzonder, ook al zullen deze laatstgenoemde maatregelen vaak worden geëffectueerd door middel van aanpassingen juist op het gebied van de administratieve organisatie en interne controle. Dergelijke specifieke regels, die betrekking hebben op integriteit, zullen voortaan rechtstreeks gebaseerd zijn op dit besluit. Uiteraard is een adequate administratieve organisatie en interne controle de onderliggende waarborg voor de goede inkadering van deze specifieke regels.

En:

De beheersing van integriteitrisico's in de dagelijkse bedrijfsvoering omvat de bewustwording, de bevordering en de handhaving van integer handelen binnen alle lagen van de instelling. Van belang is dat de instellingen zelf er naar streven hun integriteit te handhaven. De verantwoordelijkheid voor de handhaving van de integriteit ligt in de eerste plaats bij hen.

Niet-integer handelen van bestuurders en personeelsleden van een instelling kan de instelling en de financiële sector als geheel schade toebrengen.

Bijlage B: Betrouwbaarheidstoetsing bestuurders

Artikel 106 van de Pw, met een uitwerking in de artikelen 29 tot en met 35 van het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling, bepalen dat het beleid van een pensioenfonds wordt bepaald of mede bepaald door personen wier betrouwbaarheid buiten twijfel staat. Dit geldt ook voor personen die intern toezicht houden, de risicobeheerfunctie, de interne auditfunctie en de actuariële functie bij een pensioenfonds.

In hoofdstuk 7 van het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling (de artikelen 29 tot en met 35) zijn bepalingen opgenomen over betrouwbaarheid. Het hiervoor genoemde besluit en de bijlage bij dit besluit geven een nadere invulling van de toetsing van de betrouwbaarheid door DNB.

Eerder werd met de Staatscourant van 28 januari 2005, nr. 20, de Beleidsregel betrouwbaarheidstoetsing van toepassing verklaard. Daar werd in artikel 1 een definitie van betrouwbaarheid gegeven:

Artikel 1 Omtrent de uitleg van wettelijke voorschriften

- 1. Onder betrouwbaarheid wordt voor de toepassing van de toezichtswet verstaan het zich onthouden van één of meer gedragingen die naar het oordeel van de toezichthouder in de weg staan aan het vervullen van de functie van (mede)beleidsbepaler dan wel het houden van een gekwalificeerde deelneming.*
- 2. Tot de in het eerste lid bedoelde gedragingen behoren in ieder geval gedragingen die blijken geven van het niet hebben van eigenschappen als waarheidslievendheid, verantwoordelijkheidszin, wetsgetrouwheid, openheid, oprechtheid, prudentie, punctualiteit, onkreukbaarheid, discretie en rechtschapenheid.*

Een dergelijke definitie is niet in de Pw of aanpalende besluiten opgenomen.

De aanvraag van de toetsing van betrouwbaarheid wordt bij SPWKN uitgevoerd namens het bestuur. Uiteraard zal voorafgaande aan het voordragen van een potentiële bestuurder, op basis van openbare bronnen, bezien worden of de integriteit van betrokkene vanuit die bronnen niet ter discussie staat.

4. Gedragscode

1 Algemeen

Doel

Het doel van de gedragscode is het waarborgen en behouden van het vertrouwen van belanghebbenden in het pensioenfonds. De gedragscode bevordert de transparantie rondom gedragsvoorschriften en draagt bij aan het integer functioneren van het pensioenfonds ten behoeve van eenieder die bij het pensioenfonds belang heeft. Transparant willen zijn is de sleutel. De gedragscode draagt bij aan het waarborgen van de goede naam en reputatie van het pensioenfonds en de pensioensector in het algemeen.

Om aan de doelstelling te kunnen voldoen zijn maatregelen opgenomen gericht op:

- Identificeren en vastleggen van belangenconflicten;
- het voorkomen dat het pensioenfonds of de verbonden personen strafbare feiten of andere wetsovertredingen begaan, dan wel de interne regels van het pensioenfonds overtreden, die het vertrouwen in het pensioenfonds of in de financiële markten kunnen schaden;
- bevorderen dat alle verbonden personen bij de uitoefening van hun functie integer en authentiek handelen, betrokkenheid en zelfinzicht tonen, aanspreekbaar en verbindend optreden, bereid zijn zich kwetsbaar op te stellen en moed en soberheid aan de dag leggen;
- het tegengaan van handelingen - door het pensioenfonds of de verbonden personen - die op een dusdanige wijze ingaan tegen hetgeen volgens het ongeschreven recht in het maatschappelijke verkeer betaamt, dat daardoor het vertrouwen in het pensioenfonds of in de financiële markten ernstig kan worden geschaad.

Wettelijk kader

Op het gebied van integriteit dient het pensioenfonds te voldoen aan een aantal wettelijke voorschriften:

- Op basis van artikel 143 Pensioenwet dient het pensioenfonds haar organisatie zodanig in te richten dat een beheerste en integere bedrijfsvoering is gewaarborgd.
- Artikel 19a van het Besluit financieel toetsingskader pensioenfonds schrijft voor dat een pensioenfonds beschikt over procedures en maatregelen met betrekking tot de omgang met en vastlegging van incidenten ter voorkoming van het schaden van de integere en beheerste bedrijfsvoering. Het pensioenfonds heeft een procedure die de melding, vastlegging en afhandeling van incidenten regelt.
- Artikel 20 lid 3 van het Besluit financieel toetsingskader pensioenfonds bepaalt dat een pensioenfonds beschikt over een gedragscode voor bestuurders en medewerkers van het pensioenfonds. In de gedragscode zijn voorschriften opgenomen ter voorkoming van belangenconflicten, misbruik en oneigenlijk gebruik van de bij het pensioenfonds aanwezige informatie of zaken.

2 Definities

2.1 Verbonden personen zijn:

- a. Alle medewerkers van het pensioenbureau, onafhankelijk van de duur waarvoor of de juridische basis waarop zij werkzaam zijn.
- b. Degenen die voor het pensioenfonds werkzaamheden verrichten maar niet bij het pensioenfonds in dienst zijn, waaronder de leden van het bestuur, leden van de raad van toezicht, (reserve)leden van het verantwoordingsorgaan en externe leden van commissies.
- c. Andere (categorieën) personen aangewezen door het bestuur van het pensioenfonds.

Medewerkers van uitvoeringsorganisaties zijn geen verbonden personen, tenzij deze op basis van lid c van dit artikel wel als zodanig zijn aangewezen.

2.2 Insiders zijn:

verbonden personen, die direct of indirect bij transacties van het pensioenfonds in financiële instrumenten zijn betrokken, dan wel anderszins uit hoofde van hun werkzaamheden, beroep of functie over voorwetenschap beschikken of kunnen beschikken. Een insider is ook de verbonden persoon die kan beschikken over andere vertrouwelijke (markt)informatie.

Op basis van de situatie op 17 februari 2022 zijn geen verbonden personen als insiders gekwalificeerd. Bij gewijzigde omstandigheden, bijvoorbeeld bij wijziging van (een mandaat van) het beleggingsbeleid, kan het zo zijn dat verbonden personen onder de nieuwe omstandigheden als insiders zullen kwalificeren. Zodoende is in deze regeling mede rekening gehouden met de situatie dat het pensioenfonds insiders heeft.

2.3 Gelieerde derden zijn:

- a. Echtgenoot, echtgenote of partner van de verbonden persoon.
- b. Bloed- en aanverwanten tot de tweede graad van de verbonden persoon.
- c. (andere) Personen die tot het huishouden van de verbonden persoon behoren.
- d. Lasthebbers en vermogensbeheerders (niet zijnde vrije hand beheerders), voor zover handelend ten behoeve van de verbonden persoon.
- e. Rechts- of natuurlijk personen met wie de verbonden persoon een relatie heeft welke van dien aard is dat de verbonden persoon, een direct of indirect wezenlijk belang heeft bij het resultaat van een transactie in een financieel instrument.

2.4 Persoonlijke transactie is:

- a. Een transactie in een financieel instrument door of in naam van een verbonden persoon, waarbij:
 1. De verbonden persoon handelt anders dan in de normale uitoefening van zijn beroep of functie.
 2. Een transactie wordt verricht voor rekening van de verbonden persoon, of
 3. Een transactie wordt verricht voor rekening van gelieerde derden, dan wel
- b. Een andersoortige (financiële) transactie, inclusief het anders dan in de normale uitoefening van zijn beroep of functie verrichten, doen verrichten of bewerkstelligen van enige handeling ten voordele van de verbonden persoon of gelieerde derden.

2.5 Onder **financieel instrument** wordt begrepen: a) effect; b) geldmarktinstrument; c) recht van deelneming in een beleggingsinstelling, niet zijnde een effect; d) derivatencontract, waaronder begrepen maar daartoe niet beperkt een optie, future, swap, valuta- en rentetermijncontract; e) overige financiële instrumenten in de zin van de Wet op het financieel toezicht en voorts al hetgeen naar de opvattingen in het maatschappelijk verkeer als zodanig wordt beschouwd.

2.6 Integriteitrisico is:

Gevaar voor de aantasting van de goede reputatie, alsmede de bestaande en toekomstige bedreiging van het vermogen of resultaat van het pensioenfonds. Doelstelling is het stimuleren dat aan SPWKN verbonden personen op alle niveaus handelen in overeenstemming met maatschappelijk geaccepteerde waarden en normen in het algemeen, met de specifieke waarden en normen die gelden voor SPWKN in het bijzonder en uiteraard met de toepasselijke (toezicht)wet- en regelgeving. Standaarden zoals de kernwaarden en de gedragscode van SPWKN maken deel uit van die regels.

2.7 Reputatierisico is:

Gevaar voor de aantasting van de goede reputatie van het pensioenfonds en/of de werkgever.

2.8 Voorwetenschap is:

De bekendheid met informatie die concreet is en die rechtstreeks of middellijk betrekking heeft op een uitgevende instelling, waarop de financiële instrumenten betrekking hebben, of omtrent de handel in deze financiële instrumenten, welke informatie niet openbaar is gemaakt en waarvan openbaarmaking significante invloed zou kunnen hebben op de koers van de financiële instrumenten of op de koers van daarvan afgeleide financiële instrumenten.

2.9 Zakelijke relatie is:

Bedrijf of instelling waarmee het pensioenfonds een zakelijke relatie onderhoudt of waarschijnlijk zal gaan onderhouden.

2.10 Compliance is:

Het bewerkstelligen van een integere bedrijfsvoering van het pensioenfonds en een integere cultuur waar het als vanzelfsprekend is dat verbonden personen handelen in overeenstemming met de geldende maatschappelijke normen en de (ongeschreven) wet- en regelgeving.

- 2.11 **Nevenfunctie is:**
Iedere functie die een verbonden persoon verricht naast zijn functie bij het pensioenfonds.
- 2.12 **Andere vertrouwelijke (markt)informatie is:**
Informatie die door haar aard of inhoud als zelfstandig gegeven of in combinatie met andere gegevens tot een informatievoorsprong (voorwetenschap) kan leiden voor de verbonden persoon of een gelieerde derde. Daarbij is het niet relevant of deze personen werkzaam zijn voor het pensioenfonds of dat deze personen elders werkzaam zijn.
- 2.13 **Zakelijke contacten zijn:**
Partijen van wie het pensioenfonds tegen betaling diensten afneemt, waaronder begrepen leveranciers en dienstverleners.
- 2.14 Waar in deze gedragscode staat geschreven 'hij' of 'zijn' moet tevens worden gelezen 'zij' of 'haar'.

3 Normen

- 3.1 Van iedere verbonden persoon wordt verwacht dat hij zich onder alle omstandigheden zal gedragen volgens de hoogste normen van de bedrijfsethiek:
- Ter voorkoming van (de schijn van) verstrengeling van belangen van de deelnemers met zijn privébelangen.
 - Ter vermijding van het gebruik van voorwetenschap of andere vertrouwelijke (markt)informatie c.q. van misbruik en oneigenlijk gebruik van bij het pensioenfonds voorhanden zijnde vertrouwelijke informatie.
 - Ter voorkoming van koersmanipulatie en andere misleidende handelingen.
- 3.2 Het is niet toegestaan de normen van de gedragscode te omzeilen door het betrekken van (gelieerde) derden.
- 2.3 De organisatie waaraan het pensioenfonds werkzaamheden heeft uitbesteed, dan wel wordt ingehuurd voor essentiële werkzaamheden van het pensioenfonds, moet beschikken over een gedragscode, die op uitgangspunten ten minste gelijkwaardig is aan die van het pensioenfonds.
- 3.4 Het bestuur van het pensioenfonds is eindverantwoordelijk voor het naleven van de verplichtingen die voortvloeien uit enige wettelijke bepaling of de gedragscode.
- 3.5 Daar waar sprake is van melden, toestemming of mogelijk (schijn van) belangenverstrengeling moet dit gelezen worden in het licht van de functie die men binnen het fonds bekleedt.

4 Vertrouwelijkheid

- 4.1 Verbonden personen mogen geen informatie over zaken - inclusief individuele pensioengegevens en beleggingen - van het pensioenfonds, waarvan hij weet of redelijkerwijs behoort te weten dat die informatie vertrouwelijk is, aan derden bekend maken of ten eigen voordele of ten behoeve van anderen dan het pensioenfonds gebruiken.

5 Relatiegeschenken, nevenfuncties, financiële belangen in zakelijke relaties en pensioenfondseigendommen

- 5.1 Bij een belangenconflict is het risico dat een ander belang dan het belang van het pensioenfonds prevaleert. Uitgangspunt in alle gevallen van mogelijke belangenconflicten is dat iedere verbonden persoon een eigen verantwoordelijkheid heeft richting het pensioenfonds en de belanghebbenden van het pensioenfonds. Iedere verbonden persoon moet zich ervan doordrongen zijn dat (de schijn van) belangenverstrengeling de reputatie van het pensioenfonds maar ook van de verbonden persoon zelf kan schaden.

De verbonden persoon draagt er zorg voor iedere situatie die aanleiding geeft of zou kunnen geven tot een belangenconflict te vermijden. De verbonden persoon is verplicht elk (potentieel) belangenconflict direct te melden aan de compliance officer. Voor de in dit artikel 5 vermelde situaties gelden specifieke regels. Uitgangspunt in alle mogelijke belangenconflicten is dat iedere verbonden persoon een eigen verantwoordelijkheid heeft richting het pensioenfonds en de belanghebbenden van het pensioenfonds. Iedere verbonden persoon moet ervan doordrongen zijn dat de (schijn van) belangenverstrengeling de reputatie van het fonds maar ook van de verbonden persoon zelf kan schaden.

- 5.2 Aanvaarden van relatiegeschenken
Verbonden personen dienen terughoudend en transparant om te gaan met de aanvaarding van een relatiegeschenk of uitnodiging, ten einde te voorkomen dat (dat de schijn ontstaat dat) ze in een situatie geraken waarin het accepteren van een relatiegeschenk of uitnodiging hun beslissingen kan beïnvloeden. Een aanbod in geld kan nooit geaccepteerd worden. Een relatiegeschenk met een waarde van meer dan € 75 dan wel relatiegeschenken van één bedrijf of instelling met een waarde van meer dan € 75 per jaar moeten onverwijld ter toetsing worden voorgelegd. Andere aanbiedingen van goederen of diensten zoals kostenvergoedingen voor partners, leveranties van goederen en diensten met ongebruikelijk hoge kortingen of tegen niet marktconforme tarieven en leningen van zakelijke relaties dienen eveneens altijd gemeld te worden.
- 5.2.1 Uitnodigingen voor reizen, bedrijfsbezoeken en congressen / seminars / Webinars
Als sprake is van een verband tussen de uitnodiging en (de functie bij) het pensioenfonds, mag deze worden aanvaard indien het zakelijk karakter van de uitnodiging en het belang voor het pensioenfonds worden aangetoond. Algemene uitgangspunten voor uitnodigingen zijn:
- Er is geen sprake van een (potentieel) belangenconflict;
 - Door het accepteren van de uitnodiging mag geen (mogelijk) integriteitsrisico ontstaan;
 - De uitnodiging mag nooit worden geaccepteerd als deze buitensporig is;.
 - Er wordt terughoudend omgegaan met frequent repeterende uitnodigingen;
 - Uitnodigingen waarvan de waarde van bijkomende activiteiten (zoals reizen, diners, overnachtingen) een waarde vertegenwoordigen van meer dan € 75 moeten vooraf worden goedgekeurd.
- Het aanmelden voor Webinars en/of seminars in het kader van deskundigheidsbevordering is zonder voorafgaande goedkeuring toegestaan, mits aan de bovenstaande algemene uitgangspunten wordt voldaan en deelname conform het geschiktheidsplan van het pensioenfonds wordt opgenomen in het overzicht cursussen, seminars en literatuur.
- 5.2.2 Entertainment
Uitnodigingen voor entertainment (bijvoorbeeld sportwedstrijden en concerten) mogen worden aanvaard indien:
- Er geen sprake is van een potentieel belangenconflict.
 - Het zakelijke karakter en het belang voor het pensioenfonds wordt aangetoond. en
 - De uitnodiging vooraf is goedgekeurd.
- 5.2.3 Spreker congres
Uitnodigingen om als spreker op te treden op een congres of seminar mogen worden aanvaard indien:
- Er geen sprake is van een potentieel belangenconflict.
 - De eventuele beloning in verhouding staat met de verrichte werkzaamheden en aan het pensioenfonds toekomt indien het optreden plaats vindt als de spreker bezoldigd wordt door het pensioenfonds.
 - Er goedkeuring is gegeven.
- 5.3 Geven van relatiegeschenken
Relatiegeschenken worden nimmer gegeven, behalve voor zover de commerciële waarde niet meer dan € 50 bedraagt.
- 5.4 Nevenfuncties
- 5.4.1 Nevenfuncties medewerkers
Het is medewerkers (als bedoeld in artikel 1.1 sub a) niet toegestaan, behoudens goedkeuring, nevenfuncties te aanvaarden of te vervullen bij bedrijven en instellingen waarmee het pensioenfonds zakelijke contacten onderhoudt. Ook het aanvaarden van nevenfuncties bij andere bedrijven en instellingen is onderworpen aan goedkeuring. Bij de afweging of goedkeuring zal worden verleend, zal als leidraad dienen of er sprake is van nevenfuncties welke de schijn hebben of kunnen opwekken van een conflicterend belang met de functie van de verbonden persoon binnen het pensioenfonds of met het belang van het pensioenfonds zelf, of kan leiden tot reputatieschade en/of de nevenfunctie een onevenredige tijdsbesteding met zich meebrengt. Nevenfuncties samenhangend met een investering of deelneming van het pensioenfonds waarin de verbonden persoon uit hoofde van zijn functie door het bestuur formeel is benoemd dan wel voorgedragen en waarbij volledig duidelijk is op grond waarvan de verbonden persoon namens het pensioenfonds deze nevenfunctie vervult, vallen niet onder het hiervoor vermelde verbod.
- 5.4.2 Nevenfuncties overige verbonden personen
Het is overige verbonden personen niet toegestaan, behoudens voorafgaande melding, nevenfuncties (waaronder in ieder geval begrepen maar niet gelimiteerd tot: commissariaten, adviesbureaus en lidmaatschap van beleggingsadviescommissies van andere pensioenfondsen) te

aanvaarden of te vervullen bij bedrijven en instellingen waarmee het pensioenfonds zakelijke contacten onderhoudt. Ook het aanvaarden van nevenfuncties bij andere bedrijven en instellingen is onderworpen aan voorafgaande melding. Of de nevenfunctie aanvaardbaar is hangt af van de vraag of de nevenfunctie de schijn heeft of kan opwekken van een conflicterend belang met de functie van de verbonden persoon binnen het pensioenfonds, of kan leiden tot reputatieschade en/of de nevenfunctie een onevenredige tijdsbesteding met zich meebrengt. Nevenfuncties samenhangend met een investering of deelneming van het pensioenfonds waarin de verbonden persoon uit hoofde van zijn functie door het bestuur formeel is benoemd dan wel voorgedragen en waarbij volledig duidelijk is op grond waarvan de verbonden persoon namens het pensioenfonds deze nevenfunctie vervult vallen niet onder het hiervoor vermelde verbod.

5.5 Financiële belangen in zakelijke relaties

Het, al dan niet via een gelieerde derde, houden van een financieel belang in een bedrijf of instelling waarmee het pensioenfonds een zakelijke relatie onderhoudt, of mogelijk zaken gaat doen, is in verband met een (potentieel) belangenconflict niet toegestaan, behoudens na goedkeuring.

5.6 (Aspirant) leveranciers en dienstverleners

Het is verbonden personen niet toegestaan in privé transacties aan te gaan of privé gebruik te maken van diensten van leveranciers en zakelijke dienstverleners, waarmee het pensioenfonds direct of indirect zakelijke contacten onderhoudt dan wel mogelijkerwijs een relatie mee gaat onderhouden, behoudens als dit algemeen gebruikelijk is, de diensten tegen marktconforme voorwaarden worden uitgevoerd en geldelijk privé-voordeel is uitgesloten.

5.7 Fondseigendommen

De verbonden persoon gaat zorgvuldig om met de bedrijfsmiddelen van het fonds. Privégebruik van bedrijfsmiddelen is niet toegestaan zonder voorafgaande toestemming. Voorbeelden zijn intellectueel eigendom, kantoorbenodigdheden, computers en computerprogramma's.

5.8 Goedkeuring

Indien op grond van dit artikel een meldingsplicht ontstaat of goedkeuring moet worden gevraagd, dan geldt de volgende procedure:

- Medewerkers pensioenbureau en leden van organen dienen te melden of goedkeuring te vragen aan de directeur.
- Bestuursleden en de directeur dienen te melden of goedkeuring te vragen aan de voorzitter van het bestuur.
- De voorzitter dient te melden of goedkeuring te vragen aan de compliance officer.

De voorzitter van het bestuur, de directeur, en de compliance officer kunnen elkaar zo nodig consulteren.

6 Meldingsplicht

6.1 Iedere verbonden persoon is verplicht elk (potentieel) tegenstrijdig belang, integriteitsrisico of reputatierisico te melden aan de compliance officer. Pogingen van een (aspirant-)relatie tot beïnvloeding dienen eveneens onmiddellijk te worden gemeld.

6.2 De verbonden persoon is verplicht om onverwijld persoonlijke transacties aan de compliance officer te melden, voor zover bij deze transacties op enigerlei wijze een verband kan worden gelegd met transacties of relaties van het pensioenfonds.

7 Regeling voorwetenschap

7.1 De verbonden persoon mag geen gebruik maken van voorwetenschap. De verbonden persoon dient verder uiterste zorgvuldigheid te betrachten bij de behandeling van informatie waarvan hij weet of redelijkerwijs behoort te weten dat deze informatie moet worden aangemerkt als vertrouwelijke (markt)informatie. Het gebruik van voorwetenschap en het verspreiden van andere vertrouwelijke informatie is slechts toegestaan indien een zorgvuldige uitoefening van zijn functie dat vereist.

7.2 De verbonden persoon die met betrekking tot financiële instrumenten over informatie beschikt als bedoeld in artikel 7.1, onthoudt zich van het verrichten van transacties of het aanzetten tot het verrichten van transacties, zowel rechtstreeks als middellijk, in die financiële instrumenten, dan wel van het daarover te adviseren, anders dan van hem bij een zorgvuldige uitoefening van zijn functie mag worden verwacht.

- 7.3 Het is de verbonden persoon verboden om transacties in een financieel instrument te (laten) verrichten naar aanleiding van of vooruitlopend op effectenorders van het pensioenfonds. Een transactie die binnen 2 beursdagen voor of na de order van het pensioenfonds wordt verricht, is om die reden in beginsel niet toegestaan.
- 7.4 Het is de verbonden persoon verboden om binnen 24 uur opdracht te geven tot zowel een aan-als verkooporder voor transacties in een financieel instrument van dezelfde uitgevende instelling, rechtspersoon of vennootschap.
- 7.5 De verbonden persoon, anders dan de insider, die beschikt over informatie als bedoeld in artikel 7.1, rapporteert dit aan de compliance officer. De compliance officer deelt onverwijld aan de betrokken verbonden persoon mee of hij als insider wordt aangemerkt, en stelt hem op de hoogte van de gevolgen van de aanwijzing als insider.
- 7.6 Iedere verbonden persoon is desgevraagd gehouden alle informatie aan de compliance officer te verschaffen in het kader van de strikte naleving van de gedragscode.

8 Algemene uitgangspunten persoonlijke transacties (insiderregeling)

- 8.1 Er mag nooit een verband bestaan tussen de transacties in een financieel instrument die het pensioenfonds tot stand brengt of doet komen en een persoonlijke transactie van de insider of een gelieerde derde.
- 8.2 De insider dient zich te onthouden van elk handelen of de redelijkerwijs voorzienbare schijn daarvan, met gebruik van voorwetenschap of met anderszins vertrouwelijke informatie. Hij dient voorts iedere vermenging van zakelijke en privébelangen respectievelijk de redelijkerwijs voorzienbare schijn daarvan, te vermijden.
- 8.3 Het is een insider die beschikt over voorwetenschap niet toegestaan:
 - deze informatie aan een derde mee te delen, anders dan in de normale uitoefening van zijn functie binnen het pensioenfonds, of
 - een derde aan te bevelen of ertoe aan te zetten transacties te verrichten of te bewerkstelligen in die financiële instrumenten, waarop de voorwetenschap betrekking heeft.
 Het vorige is van overeenkomstige toepassing op een insider die weet of redelijkerwijs moet vermoeden dat hij over voorwetenschap beschikt.
- 8.4 Iedere verbonden persoon die als insider wordt aangemerkt wordt daarvan onverwijld door de compliance officer schriftelijk op de hoogte gebracht, tenzij de verbonden persoon vanuit zijn functie reeds op de hoogte is van de aanmerking als insider. De betreffende verbonden persoon wordt tevens geïnformeerd over de gevolgen van de aanwijzing als insider. De insider wordt verder in kennis gesteld van de procedures en maatregelen gericht op het toezicht op de persoonlijke transacties.

9 Toezicht op persoonlijke transacties (insiderregeling)

- 9.1 De compliance officer houdt gegevens bij van aan haar gemelde of door haar onderkende persoonlijke transacties en vermeldt daarbij in voorkomend geval tevens of de desbetreffende transactie is goedgekeurd of verboden is.
- 9.2 De insider onderschrijft dat de compliance officer bevoegd is een onderzoek in te (doen) stellen naar enige persoonlijke transactie verricht door, in opdracht van of ten behoeve van de insider. De insider is verplicht jaarlijks te bevestigen aan de compliance officer dat hij de uitgangspunten van de insiderregeling onderschrijft en heeft nageleefd.
- 9.3 De insider is in het kader van een strikte naleving van de gedragscode gehouden desgevraagd alle informatie met betrekking tot een door hem of ten behoeve van hem verrichte persoonlijke transactie aan de compliance officer te verstrekken.
- 9.4 De insider is verplicht desgevraagd opdracht te geven aan het pensioenfonds, een andere instelling, lasthebber, beleggingsinstelling of andere derde, om de compliance officer alle informatie te verstrekken over enige ten behoeve van hem of in zijn opdracht verrichte persoonlijke transactie.
- 9.5 De compliance officer is bevoegd over de uitkomst van dit onderzoek schriftelijk te rapporteren aan de voorzitter van het bestuur. Alvorens de compliance officer daarover rapporteert, wordt de insider in de gelegenheid gesteld om te reageren op de bevindingen van het onderzoek. De insider wordt door de voorzitter van het bestuur van de definitieve uitkomst van het onderzoek in kennis gesteld.

- 9.6 Van het toezicht op de persoonlijke transacties van de insider zijn vrijgesteld:
- Transacties in obligaties uitgegeven door de Staat en andere overheden.
 - Transacties in financiële instrumenten waarvan het beheer, op grond van een schriftelijke overeenkomst, is overgedragen aan een professionele vermogensbeheerder, op zodanige voorwaarden dat insider geen invloed kan uitoefenen op de fondsselectie of op afzonderlijke transacties.
 - Transacties in indexfondsen of in ter beurze genoteerde rechten van deelneming in (semi)open-ended-beleggingsinstellingen, mits de insider binnen die instelling geen functie vervult.

Desgewenst overlegt de insider aan de compliance officer de overeenkomst welke ten grondslag ligt aan de overdracht van het beheer van zijn vermogensbestanddelen.

10 Compliance officer

- 10.1 Het bestuur dient zorg te dragen voor het vaststellen van effectieve beheersmaatregelen om aan de compliance verplichtingen te voldoen, evenals het monitoren en sanctioneren daarvan. Het bestuur heeft TriVu als compliance officer van het pensioenfonds aangesteld. De compliance officer vervult een onafhankelijke rol binnen het pensioenfonds. Binnen het bestuur is de voorzitter van het bestuur verantwoordelijk voor de naleving van de wet- en regelgeving. De compliance officer rapporteert aan de directeur van het pensioenfonds voor de dagelijkse gang van zaken, en eveneens aan de voorzitter in het geval zich een bijzondere omstandigheid heeft voorgedaan. De compliance officer rapporteert minimaal 1 keer per jaar aan de voorzitter en aan het hele bestuur.
- 10.2 Het bestuur legt de taken van de compliance officer schriftelijk vast. Het bestuur waarborgt dat de compliance officer over voldoende bevoegdheden beschikt voor het uitoefenen van toezicht op de naleving van relevante wettelijke bepalingen en de gedragscode en diens onafhankelijke positie ten opzichte van degenen die zijn onderworpen aan zijn toezicht.
- 10.3 Het bestuur legt vast welke acties zijn ondernomen naar aanleiding van de bevindingen van de compliance officer.
- 10.4 Indien de compliance officer daartoe aanleiding ziet kan hij verbonden personen verplichten op eerste verzoek alle informatie te (laten) verstrekken omtrent enige door of ten behoeve van hen verrichte persoonlijke transacties. De compliance officer controleert of die transacties aan de toepasselijke regels, voorschriften en aanwijzingen voldoen.
- 10.5 De compliance officer adviseert en informeert, gevraagd én ongevraagd, verbonden personen over de uitleg en toepassing van de gedragscode.
- 10.6 De compliance officer documenteert zijn werkmethoden en werkzaamheden en administreert en archiveert alle informatie die hem door verbonden personen (de meldingen van persoonlijke transacties inbegrepen) of derden is verstrekt. Hij bewaart afschriften van alle overeenkomsten en de jaarlijkse verklaringen die verbonden personen hem moeten verstrekken. Tevens administreert en archiveert de compliance officer alle door hem verrichte controles, onderzoeken en de genomen acties, alsmede overige van belang zijnde informatie, memoranda en correspondentie. De gegevens worden ten minste 7 jaar bewaard.
- 10.7 De compliance officer legt een lijst aan van alle verbonden personen die als insider worden aangemerkt. De compliance officer deelt onverwijld aan de op de lijst opgenomen verbonden personen schriftelijk mee dat zij als insider zijn aangemerkt en hij stelt hen schriftelijk op de hoogte van de gevolgen van de aanwijzing als insider.
- 10.8 De compliance officer en de voorzitter van het bestuur zijn gehouden tot geheimhouding van de informatie verstrekt door verbonden personen of derden. De geheimhouding kan worden doorbroken in het geval de goede uitoefening van zijn functie daartoe noodzaakt.

11 Verklaring van naleving

Bij indiensttreding of benoeming ondertekent de verbonden persoon een verklaring dat hij de gedragscode zal naleven. Aan het eind van ieder kalenderjaar, bij tussentijds vertrek of bij het niet langer verbonden zijn aan het pensioenfonds, moet iedere verbonden persoon een verklaring ondertekenen over de juiste naleving van de geldende bepalingen in de gedragscode over het afgelopen jaar. De bepalingen van de gedragscode blijven gelden tot 6 maanden nadat de verbonden persoon niet meer aan het pensioenfonds is verbonden. De gedragsregel zoals vastgelegd in artikel 4 blijft voor verbonden personen voor onbepaalde tijd gelden.

12 Sancties

Het handelen door de verbonden persoon in strijd met de gedragscode wordt beschouwd als een ernstige inbreuk op het vertrouwen dat het pensioenfonds als werkgever of anderszins in de betrokkene moet kunnen stellen. Een dergelijke handelen kan reden zijn tot het opleggen van een sanctie, waaronder -afhankelijk van de ernst van de overtreding en afhankelijk van de aard van de relatie tussen Verbonden Persoon en pensioenfonds- een waarschuwing, het ongedaan maken van het door de verbonden persoon behaalde voordeel, overplaatsing, schorsing, of andere disciplinaire of arbeidsrechtelijke maatregel, ontslag op staande voet niet uitgezonderd. Een overtreding kan worden gemeld aan de toezichthouder(s) en - indien van toepassing -bij het Dutch Securities Institute. Het voorgaande laat onverlet een vordering tot schadevergoeding en/of aangifte bij de justitiële autoriteiten.

13 Advies en bezwaar

De compliance officer adviseert en informeert, gevraagd én ongevraagd, verbonden personen over de uitleg en toepassing van de gedragscode. Indien de verbonden persoon twijfelt over de uitleg van de op hem van toepassing zijnde gedragsregels, is hij verplicht het advies van de compliance officer in te winnen. De compliance officer is bevoegd een voor de verbonden persoon bindend advies te geven. Tegen het advies van de compliance officer kan de verbonden persoon bezwaar maken bij de voorzitter van het bestuur. Het maken van bezwaar heeft geen schorsende werking ten aanzien van de uitspraak van de compliance officer.

14 Onvoorziene omstandigheden

Voor kwesties waarin deze gedragscode niet voorziet, beslist de voorzitter van het bestuur.

15 Slotbepalingen

Het bestuur van het pensioenfonds kan de gedragscode wijzigen. De onderhavige gedragscode vangt met ingang van 11 maart 2024 alle vorige gedragscodes.

5. Incidentenregeling

Stichting Pensioenfonds Wolters Kluwer Nederland (verder te noemen: het pensioenfonds) ziet de goede reputatie en integriteit van haar organisatie als een belangrijk vereiste om succesvol te opereren als pensioenfonds. Deze Incidentenregeling omvat de regeling hoe omgegaan dient te worden met de melding en afhandeling van incidenten. Het pensioenfonds heeft tevens een Klokkenuidersregeling. Het doel van de regeling is om te regelen op welke wijze incidenten, worden geconstateerd, gemeld, vastgelegd en aanleiding zijn voor het nemen van corrigerende maatregelen zodat eventuele schade kan worden voorkomen of beperkt en herhaling van incidenten wordt voorkomen. Daarnaast bevat de regeling waarborgen om elk verbonden persoon van het pensioenfonds de gelegenheid te geven om een (potentiële) incident, al dan niet anoniem, te melden.

1 Definities

1.1 Verbonden persoon:

- a. Alle medewerkers van het pensioenbureau, onafhankelijk van de duur waarvoor of de juridische basis waarop zij werkzaam zijn.
- b. Degenen die voor het pensioenfonds werkzaamheden verrichten maar niet bij het pensioenfonds in dienst zijn, waaronder de leden van het bestuur, leden van de raad van toezicht, (reserve)leden van het verantwoordingsorgaan en externe leden van commissies.
- c. Andere (categorieën) personen aangewezen door het bestuur van het pensioenfonds.

Medewerkers van uitvoeringsorganisaties zijn geen verbonden personen, tenzij deze op basis van sub c van dit artikel wel als zodanig door het bestuur zijn aangewezen.

1.2. Melder: een verbonden persoon die melding doet van (een vermoeden van) een incident conform deze regeling.

1.3. Incident: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden of wetenschap van een (voornemen tot een) doen of nalaten binnen het pensioenfonds dat:

- a. een strafbaar feit oplevert;
- b. een schending inhoudt van interne of externe regelgeving of beleidsregels;
- c. autoriteiten of personen die belast zijn met de uitvoering van of het toezicht op de naleving van wettelijke regelingen, of wettelijke opsporingsambtenaren beoogt onjuist te informeren;
- d. een gevaar voor de volksgezondheid, veiligheid van personen of het milieu vormt;
- e. op enigerlei wijze direct of indirect de goede naam van het pensioenfonds kan schaden;
- f. een ernstig gevaar vormt voor de beheerste en integere bedrijfsvoering van het pensioenfonds;
- g. een datalek zoals gedefinieerd in de Algemene Verordening Gegevensbescherming oplevert;
- h. beoogt het bewust achtergehouden, manipuleren of vernietigen van informatie over het bovenstaande.

Een vermoeden van een incident is redelijk, als dat vermoeden volgt uit kennis die de verbonden persoon heeft opgedaan.

1.4 Contactpersoon: Degene bij wie de melder de melding doet van (een vermoeden van) een incident.

2 Algemeen

2.1 Het bestuur van het pensioenfonds zal ervoor zorg dragen dat de Incidentenregeling bekend is bij alle verbonden personen.

2.2 De melder doet in beginsel melding bij de compliance officer. Als de melder een vermoeden heeft dat de compliance officer of het bestuur bij het vermoede incident is betrokken, kan hij de melding bij de voorzitter van het interne toezichtorgaan doen.

2.3 De contactpersoon ontvangt de meldingen, zorgt voor schriftelijke vastlegging hiervan en voert een voorlopig onderzoek uit of de melding betrekking heeft op een op redelijke gronden gebaseerd (vermoeden van) incident en of het incident voldoende ernstig is om een verdergaand onderzoek in te stellen. Daarbij kan de contactpersoon zich door derden laten ondersteunen.

3 Melden, beoordelen en vastleggen van incidenten

3.1 Ieder verbonden persoon die een (dreigend) incident constateert is gehouden dit incident, bij voorkeur schriftelijk, te melden. De melder krijgt binnen vijf werkdagen een schriftelijke ontvangstbevestiging van de contactpersoon, inclusief een beschrijving van de melding, de datum waarop de

melding ontvangen is en een kopie van de melding, met inachtneming van vertrouwelijkheid. De melder kan verzoeken dat zijn anonimiteit gewaarborgd blijft.

- 3.2 De contactpersoon zal een binnengekomen melding met het bestuur en/of de directeur bespreken.
 - De contactpersoon zal zich wenden tot de directeur als een medewerker of de voorzitter van het bestuur onderwerp van de melding is.
 - De contactpersoon zal zich wenden tot het bestuur als de directeur of een ander verbonden persoon onderwerp van de melding is.
- 3.3 Als zich bij een partij waaraan het pensioenfonds werkzaamheden heeft uitbesteed een incident voordoet, meldt deze uitbestedingsrelatie het incident aan de voorzitter van het bestuur van het pensioenfonds. Het pensioenfonds draagt er zorg voor dat de uitbestedingsrelatie bekend is met deze regeling en weet bij wie een Incident gemeld moet worden.
- 3.4 De contactpersoon zal de directeur respectievelijk het bestuur adviseren de melding terzijde te leggen als uit zijn onderzoek geen grond blijkt voor de melding. Als het voorlopig onderzoek serieuze indicaties geeft van mogelijke schending van interne of externe regelgeving of andere onregelmatigheden, dan zal de directeur of het bestuur de klacht laten onderzoeken.
- 3.5 De melder ontvangt uiterlijk binnen vijftien werkdagen na het versturen van de in artikel 3.1 genoemde ontvangstbevestiging van het incident van de contactpersoon een kopie van de onderzoeksopdracht indien er een verdergaand onderzoek ingesteld zal worden en door wie het onderzoek uitgevoerd wordt, tenzij daartegen ernstige bezwaren bestaan. Indien er geen verdergaand onderzoek wordt ingesteld informeert de contactpersoon de melder schriftelijk over de gronden waarop dit besluit gebaseerd is.
- 3.6 Het pensioenfonds zorgt ervoor dat informatie over de melding alleen toegankelijk is voor diegenen die bij de melding betrokken zijn.

4 De uitvoering van het onderzoek

- 4.1 Het bestuur of, indien de melding het bestuur betreft, de voorzitter van het interne toezichtorgaan, draagt het onderzoek op aan onderzoekers die onafhankelijk en onpartijdig zijn. Het onderzoek wordt niet uitgevoerd door personen die mogelijk betrokken zijn of zijn geweest bij het vermoedde incident.
- 4.2 De onderzoekers stellen de melder in de gelegenheid te worden gehoord. Hiervan wordt verslag gemaakt. Indien akkoord bevonden, tekent de melder het verslag voor goedkeuring en ontvangt een kopie.
- 4.3 De onderzoekers kunnen ook anderen horen. Ook hiervan wordt verslag gemaakt. Diegene die gehoord is, tekent het verslag indien akkoord bevonden voor goedkeuring en ontvangt hiervan een kopie.
- 4.4 De onderzoekers kunnen binnen het fonds alle documenten en gegevens opvragen en inzien die zij voor het onderzoek redelijkerwijs noodzakelijk vinden. De verbonden personen mogen de onderzoekers alle documenten en gegevens verstrekken waarvan zij het redelijkerwijs nodig vinden dat de onderzoekers daar kennis van nemen.
- 4.5 De onderzoekers stellen een concept onderzoeksrapport op. De rapportage bevat een kort relaas van feiten en omstandigheden, de bewijsvoering in hoofdlijnen, alsmede het advies met betrekking tot de te nemen maatregel(en). De melder krijgt de gelegenheid om daar opmerkingen bij te maken, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan. De onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast. Hiervan krijgt de melder een kopie, tenzij daar ernstige bezwaren tegen bestaan.

5 Standpunt van het pensioenfonds

- 5.1 De onderzoekers leggen het onderzoeksrapport voor aan de directeur respectievelijk het bestuur. De directeur of het bestuur van het pensioenfonds neemt binnen vier weken na de ontvangstbevestiging van de melding verstuurd is een standpunt in over het gemelde en informeert de melder hierover. Indien het bestuur niet in staat is om binnen deze termijn een standpunt in te nemen wordt de melder daar schriftelijk en gemotiveerd over geïnformeerd.
- 5.2 Het pensioenfonds stelt de melder in de gelegenheid om op het standpunt van het pensioenfonds te

reageren. Indien de melder onderbouwd aangeeft dat er sprake is van wezenlijke onjuistheden in het rapport of het standpunt van het fonds, reageert het fonds hier inhoudelijk op. Zo nodig stelt het fonds een nieuw of aanvullend onderzoek in.

6 Maatregelen

Op basis van de onderzoeksresultaten beoordeelt de directeur of het bestuur het incident en besluit in overleg met de voorzitter van het bestuur ten aanzien van de volgende punten:

- Arbeidsrechtelijke of disciplinaire maatregelen jegens betrokken verbonden personen.
- Civielrechtelijke maatregelen, zoals regres.
- Interne en externe communicatie.
- Aanpassing procedures.
- Overige maatregelen voor het herstel van de bedrijfsvoering.
- Melding aan de toezichthouder(s).

Indien het incident de voorzitter van het bestuur betreft zal de secretaris geraadpleegd worden.

Het uitgangspunt bij het bepalen van het soort maatregel(en) en sancties is dat het veroorzaken van een incident als een ernstige schending wordt beschouwd van de vertrouwensrelatie tussen het pensioenfonds enerzijds en de verbonden persoon anderzijds. Het veroorzaken van een incident of anderszins daarbij betrokken zijn, kan leiden tot arbeidsrechtelijke maatregelen, waaronder ontslag op staande voet. In geval sprake is van opzettelijk en ernstige strafbare overtredingen, zoals misdrijven als genoemd in het Wetboek van Strafrecht en de Wet Economische Delicten, wordt in beginsel aangifte gedaan bij justitie of politie.

De directeur of het bestuur draagt zorg voor eventuele rapportage aan DNB. Ernstige incidenten worden onverwijld aan DNB gemeld onder opgaaf van de feiten, omstandigheden en achtergronden van het incident, en ook de informatie over de functie, de hoedanigheid en de positie van de betrokken (rechts)perso(n)en die verantwoordelijk is/ zijn voor het ontstane incident. Hiermee wordt voldaan aan de eisen die het Besluit Financieel Toetsingskader ter zake stelt.

De directeur informeert DNB in opdracht van het bestuur tevens over de maatregelen die naar aanleiding van het incident zijn genomen of nog zullen worden genomen.

7 Voorgang en rapportage incidenten

7.1 De voortgang van de afhandeling van incidenten wordt in elke bestuursvergadering geagendeerd.

7.2 De compliance officer stelt voor elke bestuursvergadering een rapportage op voor het bestuur betreffende gemelde incidenten. In de rapportage wordt inzicht gegeven in het aantal gemelde incidenten en de aard daarvan. Tevens bevat de rapportage informatie over de voortgang van de afhandeling van incidenten en de naar aanleiding van deze incidenten genomen maatregelen.

7.3 Het bestuur is verantwoordelijk voor het toezien op de implementatie en naleving van nieuwe procedures en maatregelen, die naar aanleiding van het incident getroffen zijn.

8 Spoedeisend belang

8.1 Indien de aard van het incident snel handelen vereist is de voorzitter van het bestuur, of diens plaatsvervanger, bevoegd om namens het bestuur een (voorlopig) besluit te nemen over de afhandeling van het incident.

8.2 De voorzitter is gehouden om de overige leden van het bestuur zo snel mogelijk op de hoogte te brengen van de door hem verrichte acties en genomen (voorlopige) besluiten en deze, indien nodig, alsnog ter definitieve besluitvorming aan het Bestuur voor te leggen.

10 Anonimiteit

De vertrouwenspersoon zal nooit de naam van de melder openbaren, tenzij de wet hem hiertoe verplicht of de melder hiermee schriftelijk instemt. Als op enig moment de contactpersoon op grond van de wet verplicht wordt de naam van de Melder te openbaren, zal de contactpersoon de melder hiervan onmiddellijk en voordat openbaring van de naam van de melder plaatsvindt op de hoogte stellen, tenzij de contactpersoon rechtsgeldige redenen heeft om dat niet te doen.

6. Klokkenluidersregeling

Inleiding

Deze klokkenluidersregeling bevat een procedure voor het melden van (een vermoeden van) misstanden binnen het pensioenfonds. De regeling bevat waarborgen voor de bescherming van alle personen die bij of voor het pensioenfonds werken dan wel hebben gewerkt.

Het pensioenfonds vindt het heel belangrijk dat betrokkenen zich veilig voelen om hun zorgen te uiten. Deze klokkenluidersregeling legt uit hoe op een veilige manier vermoedens van misstanden intern en extern kunnen worden gemeld.

Met deze regeling geeft het pensioenfonds uitvoering aan de vereisten van de Wet bescherming Klokkenluiders en de pensioenwetgeving.

1. Definities

Deze regeling volgt de definities uit de Wet bescherming Klokkenluiders (de Wet). Voor een goed begrip van deze regeling zijn ook enkele definities uit de Wet hieronder opgenomen, alsmede een toelichting op de definitie van benadeling:

1. Pensioenfonds: Stichting Pensioenfonds Wolters Kluwer Nederland.
2. Melder:
een natuurlijke persoon die in de context van zijn toekomstige, huidige of vroegere werk voor het pensioenfonds een vermoeden van een misstand meldt of openbaar maakt.
3. Misstand:
 - a) een schending of een gevaar voor schending van het Unierecht ¹⁵, of
 - b) een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is bij:
 - een schending of een gevaar voor schending van een wettelijk voorschrift of van interne regels die een concrete verplichting inhouden en die op grond van een wettelijk voorschrift door een werkgever zijn vastgesteld, dan wel
 - een gevaar voor de volksgezondheid, voor de veiligheid van personen, voor de aantasting van het milieu of voor het goed functioneren van de openbare dienst of een onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten ¹⁶.

Het maatschappelijk belang is in ieder geval in het geding indien de handeling of nalatigheid niet enkel persoonlijke belangen raakt en er sprake is van oftewel een patroon of structureel karakter dan wel de handeling of nalatigheid ernstig of omvangrijk is.

4. Betrokken derde:
 - a) een derde die verbonden is met een melder en die kan worden benadeeld door de werkgever van de melder, of
 - b) een persoon of organisatie waarmee de melder anderszins in een werk-gerelateerde context verbonden is,
 - c) een rechtspersoon die eigendom is van de melder, waarvoor de melder werkt of waarmee de melder anderszins werkgerelateerd verbonden is.
5. Benadeling:
Omvat in ieder geval elke vorm van, dreiging of poging tot ontslag of schorsing, een boete als bedoeld in artikel 650 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, demotie, het onthouden van bevordering, een negatieve beoordeling, een schriftelijke berisping, overplaatsing naar een andere vestiging, discriminatie, intimidatie, pesterijen of uitsluiting, smaad of laster, voortijdige beëindiging van een overeenkomst voor het leveren van goederen of diensten.
6. Compliance officer:
Degene die is aangewezen om als zodanig voor het pensioenfonds te fungeren. Dit is de heer mr. H. Pullen van Maatschap Trivu als compliance officer. E-mailadres: harmen.pullen@trivu.nl en/of telefoonnummer: +31 (0) 6 2504 4535.

¹⁵ Onder Unierecht valt Europese regelgeving op het gebied van onder meer overheidsopdrachten, financiële diensten, producten en markten, voorkoming van witwassen van geld en terrorismefinanciering, productveiligheid en productconformiteit, veiligheid van het vervoer, bescherming van het milieu, stralingsbescherming en nucleaire veiligheid, veiligheid van levensmiddelen en diervoeders, diergezondheid en dierenwelzijn, volksgezondheid, consumentenbescherming, bescherming van de persoonlijke levenssfeer.

¹⁶ Het gaat hier om een direct aan het pensioenfonds toe te rekenen gedraging die tot de misstand leidt, dus niet bijvoorbeeld het pensioenfonds in haar rol van institutioneel belegger of aandeelhouder.

2. Procedure melden misstand

1. De melding wordt gedaan bij de Compliance Officer.
2. Het heeft de voorkeur dat de melder zijn melding intern doet. De melder is echter niet verplicht om een melding van een vermoeden van een misstand eerst intern te melden. De melder kan daarvan ook direct een externe melding doen bij een bevoegde autoriteit. Verder kan de melder ook kiezen voor een externe melding als:
 - De melder het niet eens is met het standpunt van het pensioenfonds of van oordeel is dat de melding ten onrechte terzijde is gelegd of onvoldoende onderzocht is of;
 - De melder niet binnen 3 maanden na de verzending van de ontvangst- bevestiging van zijn melding een standpunt heeft ontvangen over de interne melding.
3. De melding kan zowel schriftelijk, elektronisch als mondeling worden gedaan. De melder heeft de mogelijkheid om de melding te doen via een gesprek op locatie. Dat gesprek dient op redelijke termijn na ontvangst van het verzoek plaats te vinden.
4. Bij een mondelinge melding, al dan niet op locatie, registreert het pensioenfonds de melding door een opname of een schriftelijk verslag van het gesprek te maken. De melder wordt in de gelegenheid gesteld het verslag te controleren, aan te vullen en voor akkoord te tekenen.
5. De ontvanger van de melding draagt er zorg voor dat de melder binnen zeven dagen een ontvangstbevestiging ontvangt en stelt het bestuur, door middel van een afschrift van de vastlegging van de melding, op de hoogte van de melding. De naam van de melder wordt alleen bekendgemaakt met toestemming van de melder of wanneer daartoe een wettelijke verplichting bestaat. Ingeval enig wettelijk voorschrift tot mededeling van de identiteit van een melder verplicht, dan wordt de melder daarvan in kennis gesteld.
6. De Compliance Officer beoordeelt of de melding kwalificeert als het vermoeden van een misstand zoals bedoeld in deze regeling en in de Wet bescherming Klokkenluiders. Wanneer de melding kwalificeert als een misstand informeert de Compliance Officer het bestuur over de melding en adviseert hen over het op te starten onderzoek. Bij twijfel overlegt de Compliance Officer met de sleutelfunctiehouder risicobeheer.
7. Het bestuur besluit over de vervolgstappen en de wijze van onderzoek ¹⁷. Ook wordt de raad van toezicht op de hoogte gebracht van de melding. Het besluit tot verder onderzoek en de gronden waarop het gebaseerd is wordt binnen twee weken na de melding genomen en schriftelijk aan de melder meegedeeld.
8. Wanneer de melding niet kwalificeert als een misstand, beoordeelt de Compliance Officer wie de melding namens het pensioenfonds verder afhandelt. De Compliance Officer informeert de melder binnen twee weken na de melding gemotiveerd over de beoordeling en over de verdere afhandeling.
9. Een melder kan een adviseur in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een misstand. Ook kan een melder een vertrouwenspersoon of de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om informatie, advies en ondersteuning in verband met het vermoeden van een misstand. De afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders is telefonisch te bereiken via 088-1331 030.
10. Wanneer de melder niet zelf wil melden, kan een vertrouwelijke melding worden gedaan via de vertrouwenspersoon van het pensioenfonds.
11. Wanneer de melder zijn melding geheel anoniem wil doen, dan kan de melder een tijdelijk e-mailadres aanmaken, waarmee met de Compliance Officer gecommuniceerd kan worden.
12. Een melder heeft de mogelijkheid om een melding van een misstand openbaar te maken. Openbaarmaking is alleen toegestaan:
 - a. als de melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de gemelde informatie over het vermoeden van een misstand op het moment van openbaarmaking juist is; én
 - b. als de melder voorafgaand aan de openbaarmaking melding heeft gedaan bij de Compliance Officer; of
 - c. als de melder voorafgaand aan de openbaarmaking melding heeft gedaan bij het bestuur/voorzitter van de raad van toezicht; én
 - d. als de melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat het onderzoek naar het vermoeden van een misstand onvoldoende voortgang heeft.

¹⁷ Indien de misstand tevens kwalificeert als een integriteitsincident in de zin van de Incidentenregeling dan zal het pensioenfonds op grond van die regeling ook een melding aan de toezichthouder moeten doen. De uitgangspunten rondom vertrouwelijkheid gelden in dat geval onverkort.

13. Een melding op grond van deze regeling en de beoordeling van de melding worden geregistreerd in een register. Gedurende het verdere proces worden in het dossier de relevante documenten opgenomen, zoals de communicatie tussen de verschillende betrokkenen, de rapportages en de resultaten van eventueel onderzoek. De gegevens worden vernietigd op het moment dat deze niet meer noodzakelijk zijn dan wel indien enig wettelijk voorschrift dit voorschrijft.
14. De Compliance Officer zorgt ervoor dat informatie over de melding alleen toegankelijk is voor diegenen die bij de melding betrokken zijn.

3. Afhandelen misstanden

Misstanden worden afgehandeld als incidenten conform de incidentenregeling van het pensioenfonds.

1. Het bestuur draagt het onderzoek op aan onderzoekers die onafhankelijk en onpartijdig zijn. Het onderzoek kan intern worden uitgevoerd of door een extern bureau.
2. De onderzoekers stellen de melder in de gelegenheid te worden gehoord. Hiervan wordt verslag gemaakt. Indien akkoord bevonden, tekent de melder het verslag voor goedkeuring en ontvangt een kopie. De onderzoekers kunnen ook anderen horen. Ook hiervan wordt verslag gemaakt. Diegene die gehoord is, tekent het verslag indien akkoord bevonden voor goedkeuring en ontvangt hiervan een kopie.
3. De onderzoekers kunnen binnen het pensioenfonds alle documenten en gegevens opvragen en inzien die zij voor het onderzoek redelijkerwijs noodzakelijk vinden, met inachtnaam van het privacybeleid van het pensioenfonds
4. De melder mag de onderzoekers alle documenten en gegevens verstrekken waarvan hij het redelijkerwijs nodig vindt dat de onderzoekers daar kennis van nemen.
5. De onderzoekers stellen een concept onderzoeksrapport op. De melder krijgt de gelegenheid om daar opmerkingen bij te maken, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan. De onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast en stellen dit rapport ter beschikking aan het bestuur.
6. De werkzaamheden genoemd in artikel 3.1 tot en met 3.5 vinden plaats binnen drie maanden na ontvangst van de melding. De Compliance Officer houdt de melder op de hoogte van de voortgang in het dossier, bijvoorbeeld door het sturen van een periodiek voortgangsbericht.
7. Het bestuur besluit binnen een redelijke termijn na ontvangst van het onderzoeksrapport of en zo ja welke maatregelen genomen worden en welke personen/fondsgremia en/of externe instanties geïnformeerd worden over het onderzoeksrapport en/of de genomen maatregelen.
8. Indien de melder het niet eens is met de uitkomst in het onderzoeksrapport of de manier waarop de melding wordt opgepakt en onderzocht, dan kan de melder zich met zijn zorg wenden tot de raad van toezicht. De raad van toezicht neemt passende maatregelen en informeert de melder hierover.

4. Rechtsbescherming

1. Het pensioenfonds draagt er zorg voor dat de melder op geen enkele wijze in zijn (arbeidsrechtelijke) positie bij het pensioenfonds benadeeld wordt, voor zover deze te goeder trouw gehandeld heeft. Het pensioenfonds gaat er van uit dat een melding te goeder trouw is gedaan, tot het moment dat hij overtuigd is geraakt van het tegendeel.
2. Als de melder van mening is dat sprake is van benadeling kan de melder:
 - De Compliance Officer verzoeken om onderzoek te (laten) doen naar de wijze waarop er met de melder is omgegaan; en/of;
 - Hierover advies inwinnen bij de afdeling advies van het Huis voor Klokkeluiders; en/of;
 - Een bejegeningsonderzoek aanvragen bij de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkeluiders.
3. Represailles als gevolg van melden worden beschouwd als een ernstige schending van deze klokkenluidersregeling, in welk geval door het bestuur passende actie zal worden ondernomen om de (arbeidsrechtelijke) positie van de melder te beschermen.
4. Het pensioenfonds draagt er zorg voor dat de Compliance Officer op geen enkele wijze in zijn positie bij het pensioenfonds benadeeld wordt vanwege het uitoefenen van zijn taken op grond van deze regeling.
5. Een melder die willens en wetens heeft deelgenomen aan of veroorzaker is van een misstand, zal bij melding van deze misstand geen recht kunnen ontlenen aan de beschermingsregels zoals die gelden voor een te goeder trouw handelende melder.
6. In geval van intrekking van de misstand door de melder vergewist het pensioenfonds zich ervan dat de intrekking niet onder invloed van dreigementen of door omkoping heeft plaatsgevonden.

7. De bepalingen in dit artikel gelden ook voor degene die de melder bijstaat en voor betrokken derden.

5. Publicatie en rapportage

1. Het pensioenfonds zorgt ervoor dat deze regeling intern wordt gepubliceerd en op de website wordt geplaatst.
2. De Compliance Officer stelt jaarlijks een rapportage op over de uitvoering van deze regeling. De rapportage omvat in ieder geval informatie over het aantal en soort meldingen, de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van het pensioenfonds. Het bestuur bespreekt deze rapportage.

6. Inwerkingtreding

1. Deze klokkenluidersregeling treedt in werking op 11 maart 2024 en vervangt alle vorige versies.

7. Screeningsbeleid

1 Doelstelling screeningsbeleid

Het doel van dit screeningsbeleid en de daaruit voortvloeiende procedures en maatregelen is een behoorlijke en integrale uitoefening van het bedrijf van Stichting Pensioenfonds Wolter Kluwer Nederland (verder te noemen het pensioenfonds) te waarborgen en te voldoen aan de Wet op het Financieel Toezicht.

Naast de reeds bestaande betrouwbaarheidstoetsing van (kandidaat)(mede)beleidsbepalers door de externe toezichthouder De Nederlandsche Bank, is het pensioenfonds op grond van de Wet op het Financieel Toezicht en de hieruit voortvloeiende regelingen verplicht een beleid vast te stellen ter zake van integriteitgevoelige functies. Dit houdt in dat het pensioenfonds een onderbouwde beoordeling dient te maken van de betrouwbaarheid van personen in een integriteitgevoelige functie. Daarnaast dient het pensioenfonds te zorgen voor de beoordeling van de betrouwbaarheid van degenen die anders dan op grond van een arbeidsovereenkomst¹⁸ werkzaamheden in een integriteitgevoelige functie verrichten.

Het pensioenfonds kan objectieve kenbare criteria hanteren om een functie te kwalificeren als een functie die een wezenlijk risico bevat voor de integrale bedrijfsvoering. Deze criteria kunnen betrekking hebben op diverse omstandigheden.¹⁹ Het belangrijkste criterium is dat er sprake is van een belangrijk integriteitsrisico.

Gezien de omstandigheden, omvang en werkterrein van het pensioenfonds heeft het bestuur evenwel besloten dat alle medewerkers bij het pensioenbureau als integriteitgevoelig worden gekwalificeerd.

2 Definitie

Integriteitgevoelige functie: alle medewerkers van het pensioenbureau.

3 Toepasselijkheid van het screeningsbeleid, verantwoordelijkheid directie

Het screeningsbeleid en de daaruit voortvloeiende procedures en maatregelen zijn van toepassing op:

- Iedere kandidaat medewerker.
- Iedere medewerker die reeds in dienst is.
- Degenen die anders dan op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaamheden onder de verantwoordelijkheid van het pensioenfonds verrichten, zoals uitzendkrachten²⁰.

Daarbij maakt het niet uit of het gaat om een functie voor bepaalde of onbepaalde tijd.

De directie is verantwoordelijk voor het uitvoeren van het screeningsbeleid. Indien er getwijfeld wordt aan de betrouwbaarheid van een kandidaat medewerker of interne sollicitant, dan vindt geen aanstelling plaats, dan wel vindt geen overplaatsing naar de functie van een hoger niveau plaats.

4 Screeningsmaatregelen

Bij de aanstelling van een kandidaat medewerker dan wel bij een interne sollicitatie worden de volgende screeningsmaatregelen uitgevoerd (de zogenaamde pre-employment screening):

Algemeen:

- Identificatie en controle van de identificatie²¹.
- Verificatie relevante diploma's en getuigschriften²².
- Het inwinnen van inlichtingen omtrent de betrouwbaarheid bij voormalige werkgevers van betrokkene.
- Het vragen aan betrokkene naar voorvallen uit het verleden die betekenis kunnen hebben voor het oordeel over de betrouwbaarheid van betrokkene.
- Het laten overleggen door betrokkene van een Verklaring omtrent het gedrag in de zin van de Wet Justitiële gegevens²³.
- Het maken van een onderbouwde beoordeling van de betrouwbaarheid van betrokkene.

¹⁸ Het pensioenfonds kan deze beoordeling overlaten aan de officiële werkgever van de medewerker, maar blijft zelf te allen tijde verantwoordelijk voor de beoordeling.

¹⁹ Zoals de mate waarin de betrokken medewerker de beschikking heeft of het beheer over vermogen van het pensioenfonds of van derden, de bevoegdheid tot vertegenwoordiging, de toegang tot cliënt- of bedrijfsgevoelige informatie of de betrokkenheid bij controlerende of toezichthoudende werkzaamheden.

²⁰ Het pensioenfonds kan deze beoordeling overlaten aan de officiële werkgever van de medewerker maar blijft zelf te allen tijde verantwoordelijk voor de beoordeling.

²¹ Niet van toepassing bij een interne sollicitant.

²² Bijvoorbeeld door het laten overleggen van de originele diploma's, in voorkomend geval door navraag bij de uitgevende instantie.

²³ Indien een Verklaring omtrent het gedrag (VOG) nog dient te worden aangevraagd kan dit enige tijd in beslag nemen. Dit is te ondervangen door een dienstverband aan te gaan onder het voorbehoud van de ontvangst van een VOG of een dienstverband aan te gaan voor bepaalde tijd.

Afwijkingen van de procedure

De directie kan besluiten tot afwijkingen van bovengenoemde procedure, voor wat betreft de onderdelen:

- Verificatie relevante diploma's en getuigschriften.
- Het laten overleggen door betrokkene van een Verklaring omtrent het gedrag in de zin van de Wet Justitiële gegevens²⁴.

Afwijkingen van de procedure worden schriftelijk en beargumenteerd vastgelegd.

De kandidaat medewerker of de interne sollicitant wordt niet in die functie aangesteld, indien sprake is van één of meer van de volgende situaties:

- De identiteit kan niet worden vastgesteld.
- Ernstige onjuistheden zijn vastgesteld met betrekking tot diploma's of getuigschriften.
- Er is vastgesteld dat de betrokkene eerder bij vorige of de huidige werkgever betrokken is geweest bij ernstige incidenten of onregelmatigheden.
- Betrokkene kan/wenst desgevraagd geen Verklaring Omtrent het Gedrag overleggen en derhalve kan aangenomen worden dat sprake is van justitiële antecedenten.

Indien de kandidaat al bij het pensioenfonds werkzaam is dan wordt het negatieve screeningsresultaat vastgelegd in het personeelsdossier.

5 In-employment screening

Naast de hierboven genoemde pre-employment screening vindt er van iedere medewerker die reeds in dienst is om de 3 jaar tevens een zogenaamde in-employment screening plaats. De screeningprocedure van de in-employment screening wijkt niet of nauwelijks af van de procedure bij in diensttreding.

6 Vastlegging in personeelsdossier

Van iedere medewerker wordt een personeelsdossier aangelegd en onderhouden. In dit dossier worden, voor zover van toepassing, met betrekking tot deze procedure in ieder geval de volgende documenten en informatie vastgelegd:

- Ingevulde 'checklist indiensttreding'.
- Sollicitatiebrief.
- Kopie identiteitsdocument.
- Bij een niet-ingezetene: kopie vreemdelingendocument en verblijfsstatus.
- Aanstellingsbrief 'nieuwe medewerkers'.
- Antwoorden van de benaderde referenten.
- Verklaring omtrent het gedrag.
- Vastlegging aangaande de betrokkenheid bij voorvallen in het verleden die betekenis kunnen hebben voor het oordeel van de betrouwbaarheid.
- Een onderbouwde beoordeling van de betrouwbaarheid van de medewerker.
- Eventuele afwijkingen in de screeningsmaatregelen met argumentatie directie.
- Vastlegging van activiteiten in het kader van permanente educatie.
- Vastlegging van disciplinaire en/of arbeidsrechtelijke maatregelen.

7 Informatieverzoeken van derden over (voormalig) medewerkers

Indien een financiële onderneming²⁵ het pensioenfonds om inlichtingen vraagt betreffende de betrouwbaarheid van een (voormalig) medewerker, dan zal het pensioenfonds dit verzoek honoreren.

Het pensioenfonds dient naar waarheid verklaringen af te geven over de betrouwbaarheid van een (voormalige) medewerker of daaromtrent uitspraken te doen. Het pensioenfonds mag geen onjuist beeld van de (voormalige) medewerker geven.

²⁴ Indien een Verklaring omtrent het gedrag (VOG) nog dient te worden aangevraagd kan dit enige tijd in beslag nemen. Dit is te ondervangen door een dienstverband aan te gaan onder het voorbehoud van de ontvangst van een VOG of een dienstverband aan te gaan voor bepaalde tijd.

²⁵ Bijvoorbeeld een kredietinstelling, een verzekeraar, financiële dienstverlener of een beleggingsonderneming.