



Integriteitbeleid

SBZ Pensioen¹

Vastgesteld op 28 april 2023
Versie 2023

¹ SBZ Pensioen is een handelsnaam van Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Zorgverzekeraars

Inhoud

| | |
|---|----------|
| 1. AANLEIDING | 3 |
| 2. DOELSTELLING INTEGRITEITBELEID | 3 |
| 3. HET FONDS EN TOEPASSELIJKHEID INTEGRITEITBELEID..... | 4 |
| 4. SPECIFIEKE MAATREGELEN | 4 |
| <i>Integriteit van de verbonden personen.....</i> | <i>4</i> |
| 4.1 Gedragscode | 4 |
| <i>Integere deelnemersbediening.....</i> | <i>5</i> |
| 4.2 Beleggingsbeleid..... | 5 |
| 4.3 Zorgplicht inzake informatie aan deelnemers..... | 5 |
| 4.4 Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) | 5 |
| <i>Integere bedrijfsvoering.....</i> | <i>6</i> |
| 4.5 Integriteitgevoelige functies | 6 |
| 4.7 Beloningsbeleid | 6 |
| 4.8 Uitbesteding | 7 |
| 4.9 Monitoren van sanctielijsten | 7 |
| <i>Eindverantwoordelijkheid voor compliance</i> | <i>8</i> |
| 4.10 Risicobeheerraamwerk..... | 8 |
| 4.11 Klachten en geschillen | 8 |
| 4.12 Regeling Melden Vermoeden Integriteitsincidenten | 8 |
| 5. MONITORING & RAPPORTAGE..... | 8 |
| 6. SLOT | 8 |

1. Aanleiding

Het Bestuur van SBZ Pensioen (hierna: het fonds) 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 gericht op het beperken van compliance risico's en dient in samenhang met de gedragscode en overig relevant intern beleid van het fonds gelezen te worden. Daarin wordt mede bepaald op welke verbonden personen dit van toepassing is. Het integriteitsbeleid dient daarbij als overkoepelend beleid gelezen te worden in relatie tot genoemde overige relevante interne beleid

Integriteitsbeheersing is een zodanige sturing van de organisatie en inrichting van de processen van en met betrekking tot de organisatie dat integriteitrisico's worden beheerst. Meer specifiek is integriteitsrisico ook het risico op sancties en schade in welke vorm dan ook, die de missie of de doelstellingen van het fonds en/of haar reputatie aantasten. Een en ander als (in)direct gevolg van niet-integer of onethisch handelen of nalaten door verbonden personen van het fonds en/of overige medewerkers of betrokken derden.

Een integere organisatie is een organisatie waarin alle medewerkers², waaronder bestuurders en andere verbonden personen hun professionele en individuele 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 fonds en haar deelnemers, de samenleving en haar individuele burgers, waarbij niet alleen de letter, maar ook de geest van de wet wordt nageleefd.

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 hoofdstuk 4 van dit beleid wordt specifiek ingegaan op de diverse integriteitrisico's en welke maatregelen zijn getroffen, waaronder de Gedragscode van het fonds.

2. Doelstelling Integriteitbeleid

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

Zoals gesteld in het Compliance Charter beoogt het fonds met compliance de integriteit van de verbonden personen van het fonds en verbonden partijen te waarborgen, evenals de naleving van interne regels en externe wet- en regelgeving en bij te dragen aan een goede reputatie en betrouwbaarheid. Het fonds heeft dan ook als doelstelling om onder andere compliance-risico's adequaat te beheersen. Hierbij wordt gekeken naar de integriteit van de verbonden personen, integriteit ten aanzien van de bediening van deelnemers en een integere bedrijfsvoering. Dit Integriteitbeleid beschrijft dus welke maatregelen terzake zijn genomen. Het Bestuur is en blijft immers eindverantwoordelijk voor het compliant zijn en blijven van het fonds.

² Onder medewerkers verstaan we naast de aangewezen verbonden personen, alle andere personen (overige medewerkers) zoals externe personen die niet als verbonden persoon zijn aangewezen maar wel werkzaamheden voor of in opdracht van het pensioenfonds uitvoeren en die onder de reikwijdte intern beleid van het pensioenfonds zijn geplaatst.

3. het fonds en toepasselijkheid integriteitbeleid

De organisatie van een pensioenfonds heeft uiteraard invloed op de specifieke integriteitrisico's die relevant zijn voor het fonds. De mate en wijze van uitbesteding van diverse activiteiten speelt daarbij een belangrijke rol. In de ABTN is beschreven op welke wijze het fonds is georganiseerd.

In beginsel zijn alle personen die werkzaam zijn voor het fonds verbonden persoon en is dit Integriteitbeleid op hen van toepassing. In de praktijk zullen specifieke onderdelen van het Integriteitbeleid verschillend kunnen uitwerken, bijvoorbeeld doordat bepaalde organen niet onder de Gedragscode vallen. De leden van de Commissie van Beroep vallen momenteel niet onder de Gedragscode.

Medewerkers van uitbestedingspartners zijn geen verbonden personen, tenzij deze op basis van de Gedragscode van het fonds wel als zodanig door het bestuur zijn aangewezen. Medewerkers van uitvoeringsorganisaties en andere externen zullen over het algemeen onder regels vallen die gelden voor de uitvoeringsorganisatie respectievelijk hun werkgever. Het fonds zal in dit geval moeten vaststellen dat deze regels alsmede het toezicht daarop vergelijkbaar zijn met de normen die het fonds heeft gesteld. De wijze waarop het fonds hieraan invulling geeft, is in het Compliance Charter van het fonds benoemd.

Vertrouwelijkheid

Verbonden personen en overige medewerkers mogen geen informatie over zaken -inclusief de individuele pensioengegevens en beleggingen- van het fonds, waarvan zij weten of redelijkerwijs behoren te weten dat die informatie vertrouwelijk is, aan derden bekend maken of ten eigen voordele of voor anderen dan het fonds gebruiken.

Dit artikel inzake vertrouwelijkheid blijft voor onbepaalde tijd gelden nadat de verbonden persoon of overige medewerker niet meer aan het fonds is verbonden.

4. Specifieke maatregelen

Integriteit van de verbonden personen

4.1 **Gedragscode**

Het fonds heeft de verplichting tot invoering van gedragsregels zoals opgenomen in het Besluit financieel toetsingskader uitgewerkt. De aanbeveling tot invoering van een gedragscode vanuit de Pensioenfederatie is eveneens opgevolgd in de fondseigen Gedragscode. In de Gedragscode zijn bepalingen opgenomen ten aanzien van:

- Belangenverstremgeling (nevenfuncties, uitnodigingen, geschenken, belang in zakelijke relaties);
- Gebruik van voorwetenschap en marktmisbruik;
- Zorgvuldig omgaan met gevoelige informatie.

Jaarlijks ondertekenen de verbonden personen een verklaring dat de Gedragscode is nageleefd.

Door het fonds wordt door het geven van voorlichting aan verbonden personen gewerkt aan bewustwording van het omgaan met de Gedragscode. Dit wordt onder meer vorm gegeven door het terugkerend agenderen van het agendapunt 'relatiegeschenken, uitnodigingen, privébelangen, nevenfuncties en belangenverstremgeling' voor vergaderingen van Bestuur en Verantwoordingsorgaan. Daarmee wordt bereikt dat de Gedragscode ook inhoudelijk bekend is bij de verbonden personen.

Behalve de Gedragscode bestaat er een directe relatie tussen het Integriteitsbeleid en ander intern beleid zoals:

- Incidenten en Klokkenluidersregeling
- Regeling Gewenst gedrag
- Uitbestedingsbeleid
- Klachtenregeling
- Geschillenregeling
- Privacybeleid
- Informatiebeveiligingsbeleid
- Beloningsbeleid

Alle hierboven genoemde interne beleid kent integriteitskenmerken en kan bij non-compliance leiden tot de integriteitsschendingen. Bovengenoemd intern beleid dient dan ook in samenhang geïnterpreteerd te worden met het Integriteitsbeleid van het pensioenfonds.

Integere deelnemersbediening

4.2 Beleggingsbeleid

Onderdeel van de organisatorische integriteit is ook de wijze waarop een pensioenfonds omgaat met het beleggingsbeleid. Een door de markt als niet of onvoldoende ervaren ethisch beleggingsbeleid kan resulteren in reputatierisico zoals negatieve publiciteit. Het fonds heeft een beleid opgesteld inzake maatschappelijk verantwoord beleggen en hanteert een uitsluitingenlijst. De verklaring beleggingsbeginselen is onderdeel van het Strategisch Beleggingsbeleid.

4.3 Zorgplicht inzake informatie aan deelnemers

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 voorgeschreven aan welke informatieverplichtingen moet worden voldaan, maar ook op welke wijze.

De Pensioenwet gaat in op de informatieverstrekking aan de deelnemers.

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

Verder wordt in de artikelen 39 t/m 50 van de Pw aangegeven welke informatie, al of niet op verzoek van de deelnemer, aan hem of haar moet worden verstrekt.

Het fonds heeft de uitvoering van de noodzakelijke maatregelen uitbesteed aan de pensioenadministrateur. Het fonds heeft in de Overeenkomst van Pensioenbeheer en Service Level Agreement (SLA) laten vastleggen aan welke eisen de uitvoerder in dit opzicht dient te voldoen. Daarnaast heeft het fonds vastgesteld dat de door de uitvoerder gehanteerde documenten – zoals het uniform pensioenoverzicht – voldoen aan de eisen.

4.4 Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)

De door deelnemers en/of verbonden personen verstrekte persoonsgegevens worden niet voor andere doeleinden gebruikt dan waarvoor de deelnemer en/of verbonden persoon deze aan het fonds verstrekt heeft, tenzij de wetgever anders heeft bepaald. In de AVG is nadrukkelijk aangegeven hoe met persoonsgegevens dient te worden omgegaan.

Integere bedrijfsvoering

4.5 Integriteitgevoelige functies

Pensioenfondsen dienen een onderbouwde beoordeling te maken van de betrouwbaarheid van personen die zij wil benoemen in een integriteitgevoelige functie en zorg te dragen voor de beoordeling van de betrouwbaarheid van degenen die, al dan niet op grond van een arbeidsovereenkomst, werkzaamheden in een integriteitgevoelige functie verrichten.

Onder integriteitgevoelige functie wordt verstaan:

*1° een leidinggevende functie die is geplaatst direct onder het Bestuur van het pensioenfonds;
2° een functie waaraan overigens een bevoegdheid is verbonden die een wezenlijk risico bevat voor de integere bedrijfsvoering van het pensioenfonds.*

Momenteel kent het fonds zelf geen integriteitsgevoelige functies anders dan de leden van het Bestuur en Sleutelfunctiehouders. Sleutelfunctiehouders worden door DNB getoetst op betrouwbaarheid. Ten aanzien van uitvoeringsorganisaties heeft het fonds vastgesteld dat zij een passende toetsingsprocedure hebben en dat zij daarop toezien.

Indien bij het fonds een verbonden persoon aantreedt die werkzaam zal zijn in een integriteitgevoelige 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 in de zin van de Wet op de justitiële documentatie te laten overleggen.

Inzake deze oordeelsvorming zoekt het fonds aansluiting bij de geschiktheidstoetsing van nieuwe bestuursleden die door DNB wordt vormgegeven gedurende de benoemingsprocedure. Zie ook de "Procedure toetsing nieuwe bestuursleden".

4.6 Regeling incidenten

Op grond van het Besluit financieel toetsingkader dient een pensioenfonds te beschikken over procedures en maatregelen met betrekking tot de omgang met en vastlegging van incidenten. Aan de uitwerking van een incidentenregeling is invulling gegeven door middel van Incidenten- en klokkenluidersregeling.

4.7 Beloningsbeleid

Pensioenfondsen dienen op grond van de Principes voor beheerst beloningsbeleid van DNB en de 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 zorgvuldigheidsverplichtingen, waaronder dat de op grond van het beloningsbeleid toegekende beloning niet afhankelijk is van het al dan niet nemen van duurzaamheidsrisico's. Derhalve zet het beloningsbeleid van het fonds niet aan tot het nemen van buitensporige risico's in verband met duurzaamheidsrisico's..

Het fonds belooft bestuursleden en andere verbonden personen door middel van vacatievergoedingen of vast overeengekomen bedragen en niet door middel van variabele beloningen. Daarnaast stelt het fonds vast 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.

4.8 Uitbesteding

De Pw kent regels omtrent uitbesteding. Zo stelt artikel 143 dat indien een pensioenfonds 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 het uitbestedende pensioenfonds, naleeft.

Het fonds heeft onder meer de pensioenadministratie, de bestuursondersteuning en het vermogensbeheer, uitbesteed. In de contracten, de Verwerkersovereenkomsten, de uitbestedingsovereenkomsten en Service Level Agreement's (SLA's) zijn afspraken vastgelegd. Zo zijn er afspraken gemaakt met de instellingen waaraan is uitbesteed. Medewerkers van die instellingen zijn verplicht in te stemmen om te handelen overeenkomstig alle geschreven complianceprocedures en andere wettelijke vereisten opgelegd door toezichthouders, overheids- en andere regelgevende instanties en bedoelde instellingen dwingen de naleving van dergelijke verplichtingen en vereisten af. Bij uitbesteding wordt het interne beleid van uitbestedingspartners door middel van een jaarlijkse uitvraag beoordeeld om zodoende vast te stellen dat dit beleid in lijn is met het eigen interne integriteitsbeleid en ander relevant intern beleid van SBZ Pensioen.

Het fonds heeft het Uitbestedings- en Inkoopbeleid vastgelegd, waarbij de "Guidance uitbesteding door pensioenfondsen" van DNB is betrokken. In geval sprake is van een selectieproces waarbij het uitbestedings- en Inkoopbeleid van toepassing is, maakt het fonds gebruik van de aandachtspunten vanuit deze "Guidance uitbesteding door pensioenfondsen" van DNB.

4.9 Monitoren van sanctielijsten

Onder het risico van het niet monitoren van sanctielijsten wordt verstaan: het risico dat de reputatie (van het pensioenfonds en de toezichthouder) wordt beïnvloed als gevolg van het verrichten van handelingen door het pensioenfonds met natuurlijke en / of rechtspersonen die betrokken zijn bij terrorisme of criminaliteit.

Het risico op betrokkenheid bij terrorisme of criminaliteit zou zich kunnen voordoen in de volgende vormen:

- Verbonden personen zijn zelf, via bijvoorbeeld donaties of transacties, betrokken bij terrorisme of criminaliteit.
- Het pensioenfonds is via de uitbestedingspartijen betrokken bij terrorisme of criminaliteit.
- Via vermogensbeheer raakt het fonds direct dan wel indirect betrokken bij financiering van terrorisme of criminaliteit.
- Het pensioenfonds voldoet niet aan de regels van de sanctiewetgeving doordat ze bedragen int, beheert of uitkeert aan gerechtigden die op de sanctielijst van de Nederlands of Europese autoriteiten staan. Hierbij wordt ook de extraterritoriale werking van andere dan de Nederlands of Europese sanctielijsten in ogenschouw genomen.

Beheersmaatregelen om te voorkomen dat het fonds betrokken raakt bij terrorisme of criminaliteit zijn:

- Het fonds volgt de wet- en regelgeving rondom de financiering van terrorisme en criminaliteit (sanctiewetgeving) en toetst bij wijzigingen in wet- en regelgeving de opvolging daarvan door de externe uitbestedingspartijen. Hierbij wordt ook de extraterritoriale werking van andere dan de Nederlands of Europese sanctielijsten in ogenschouw genomen.
- De pensioenadministrateur en vermogensbeheerder(s) controleren de lijst(en) met gesanctioneerde personen en entiteiten. De pensioenadministrateur zal expliciet aan het fonds rapporteren over de naleving van de Sanctiewet- en regelgeving in de periodieke Rapportage Niet Financiële Risico's. Bij niet beursgenoteerde beleggingen vindt uitdrukkelijke screening plaats van de ondernemingen waarin wordt belegd alsmede

vinden background checks plaats van de personen achter deze ondernemingen; deze worden indien er bevindingen zijn gedeeld met de BeleggingsAdviesCommissie van het fonds.

Eindverantwoordelijkheid voor compliance

4.10 Risicobeheerraamwerk

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. Hiertoe wordt onder meer een risicobeheerraamwerk gehanteerd waarin risico's en beheersmaatregelen worden beschreven en gemonitord.

4.11 Klachten en geschillen

Het fonds kent een Klachtenregeling en een aparte Geschillenregeling. Hierin wordt beschreven wat een klacht of geschil is, en hoe klachten en geschillen behandeld worden en door wie deze worden afgewikkeld. De Klachtenregeling en de Geschillenregeling zijn gepubliceerd op de website van het pensioenfonds. Op deze wijze hebben belanghebbenden te allen tijde toegang tot deze reglementen. Het Bestuur van het pensioenfonds is uiteindelijk verantwoordelijk voor de wijze waarop daarmee wordt omgegaan.

4.12 Regeling Melden Vermoeden Integriteitsincidenten

Het fonds beschikt over een Regeling Melden Vermoeden Integriteitsincidenten om integriteitsincidenten, waaronder misstanden, die door verbonden personen en daarmee gelijkgestelde geconstateerd worden op adequate wijze af te handelen. Hiermee wordt voldaan aan de eis om een adequate regeling ten aanzien van misstanden in te voeren. Het fonds geeft klokkenluiders daarmee de gelegenheid om het vermoeden van een misstand te melden.

In de Incidenten en klokkenluidersregeling van het fonds (art. 1.6 tm. 1.8) is een definitie opgenomen van wat onder een integriteitsincident verstaan dient te worden.

5. Monitoring & Rapportage

In het Compliance Charter en meer in het bijzonder het Compliance Programma van het fonds is beschreven op welke wijze compliance monitoring plaatsvindt en hoe daarvoor gerapporteerd wordt.

Onder meer de externe compliance officer vervult een rol in het toezicht op de naleving van compliance-gerelateerde wet- en regelgeving. In het Compliance Programma is deze rol beschreven.

6. Slot

Met het vorenstaande is het Integriteitbeleid van het fonds 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 het fonds kunnen aanleiding zijn tot aanpassing van dit beleid.

IJsselstein, 28 april 2023
Namens het Bestuur van SBZ Pensioen

Ties Tiessen
Onafhankelijk Voorzitter

Edwin Schokker
Uitvoerend Bestuurder