

Naleving code pensioenfondsen 2018

2023

Nr code	Omschrijving	Naleving per 31-12-2023	Beleid wijkt af/paragraafnummer	Toelichting/Naleving, actie tot naleving, motivering afwijking beleid
Thema 1 Vertrouwen waarmaken				
1	Het bestuur voert de regeling naar beste vermogen uit, in een evenwichtige afweging van belangen, en heeft hiervoor de eindverantwoordelijkheid.	v		Het bestuur heeft collectief de verantwoordelijkheid voor een evenwichtig beleid en de regie over alle werkzaamheden van het fonds. De opdracht aanvaarding en afspraken met de Beroepspensioenvereniging (BPMS) zijn vastgelegd in een uitvoeringsovereenkomst (conform de Wet verplichte beroepspensioenregeling). Regelmatig vindt overleg met BPMS plaats over het beheer en uitvoering door het bestuur van SPMS. Het bestuur heeft haar beleid vastgelegd in de ABTN. Het bestuur legt verantwoording af over het gevoerde beleid aan het verantwoordingsorgaan. De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het interne toezicht.
2	Het bestuur is verantwoordelijk en zorgt voor de uitvoering van de pensioenregeling. Het heeft een visie op de uitvoering, stelt eisen waaraan deze moet voldoen en bepaalt welk kostenniveau aanvaardbaar is.	v		De uitvoering van pensioenadministratie en vermogensbeheer zijn uitbesteed aan professionele organisaties. Het bestuur houdt toezicht op de tijdige en juiste uitvoering door deze organisaties. Het bestuur voert de pensioenafspraken uit zoals afgesproken in de uitvoeringsovereenkomst tussen BPMS en SPMS. BPMS is de beroepspensioenvereniging en is als opdrachtgever verantwoordelijk voor de inhoud van de verplicht gestelde beroepspensioenregeling. BPMS heeft een eigen missie en visie document opgesteld. Deze wordt betrokken bij de SPMS Toekomstvisie en Strategie. Er is een kostenbeleid opgesteld.
3	Het bestuur stelt een missie, visie en strategie op. Ook zorgt het voor een heldere en gedocumenteerde beleids- en verantwoordingscyclus. Daarnaast toetst het bestuur periodiek de effectiviteit van zijn beleid en stuurt zo nodig bij.	v		De missie, visie en het strategisch beleid van het bestuur zijn vastgelegd in het jaarverslag. Daarnaast zijn de missie en strategie vastgelegd in een Visiedocument SPMS 2021-2026: "Voorbereid op de toekomst". In het kader van artikel 109A WvB zijn de doelstellingen, risicohouding en haalbaarheid ook vastgelegd. Met de Vergadering van Afgevaardigden van BPMS vindt tenminste 3 keer per jaar overleg plaats over de belangrijkste thema's van het fonds. De effectiviteit wordt in de verschillende adviescommissies besproken, waarin ook externe deskundigen zitting hebben. De adviezen van de commissies en de gesprekken met het verantwoordingsorgaan en de raad van toezicht zijn een vast agendapunt in het bestuur.
4	Bij alle besluiten legt het bestuur duidelijk vast op grond van welke overwegingen het besluit is genomen.	v		Het bestuur ziet erop toe dat de vergaderingen correct worden weergegeven in de verslagen, waarbij de overwegingen en belangenafweging die tot besluitvorming leiden helder worden weergegeven. Ook vindt vastlegging van alle overwegingen en risico's plaats in een voorlegger bij elk besluit.
5	Het bestuur legt verantwoording af over het beleid dat het voert, de gerealiseerde uitkomsten van dit beleid en de beleidskeuzes die het eventueel voor de toekomst maakt. Het bestuur weegt daarbij de verschillende belangen af van de groepen die bij het pensioenfonds betrokken zijn. Ook geeft het bestuur inzicht in de risico's van de belanghebbenden op korte en lange termijn, gerelateerd aan het overeengekomen ambitieniveau.	v		Het bestuur legt verantwoording over het gevoerde beleid, de uitkomsten, de keuzes en de risico's af aan het VO. Het beleid van het bestuur wordt daarbij uitgebreid toegelicht. Daarnaast wordt in het jaarverslag verantwoording afgelegd over de bedoelde belangenafweging, het inzicht in de risico's en de uitvoering van het beleid.
6	Het bestuur houdt rekening met de verplichtingen die het fonds aangaat en draagt daarbij zorg voor optimaal rendement binnen een aanvaardbaar risico.	v		Het beleggingsbeleid en de risicobeheersing zijn afgestemd op de verplichtingen van het fonds. Het beleid is gebaseerd op een periodieke ALM-studie. De eerste lijn van het bestuursbureau (CIO) stelt het beleggingsbeleid op samen met de fiduciër. De Investment Committee adviseert het bestuur over dat voorgestelde beleggingsbeleid. Hierin hebben 3 externe onafhankelijke deskundigen zitting. In 2020 is een nieuwe ALM studie uitgevoerd. Hieraan vooraf is een nieuwe toets gedaan op de risicohouding en risicobereidheid van de deelnemers. De uitkomsten hiervan waren een onderdeel van de input voor de ALM studie. De uitkomsten van de ALM studie worden verwerkt in de beleggingsstrategie.
7	Het bestuur zorgt ervoor dat er onder belanghebbenden draagvlak bestaat voor de keuzes over verantwoord beleggen.	v		Het onderwerp 'maatschappelijk verantwoord beleggen' staat periodiek op de bestuursagenda en op de agenda van de Vergadering van Afgevaardigden. Bij het risicobereidheidsonderzoek is het draagvlak hierop bij de deelnemers onderzocht. Daarnaast wordt meerjaarlijks onder deelnemers gepeild middels klankbordgroepen wat hun voorkeuren zijn t.a.v. maatschappelijk verantwoord beleggen. Het bestuur tracht door middel van de gekozen ESG-thema's aan te sluiten bij de identiteit van de achterban. Zo is gezondheid een belangrijk ESG thema voor het pensioenfonds. Het beleid bestaat uit het wereldwijd stemmen op aandeelhouders vergaderingen, het uitsluiten van producenten van controversiële wapens, kolen, teerzanden, cannabis, handvuurwapens, tabak en van bedrijven die slecht scoren op het gebied van goed ondernemingsbestuur. Verder probeert SPMS het beleid van ondernemingen te beïnvloeden door te engagen met ondernemingen waar SPMS aandelen of bedrijfsobligaties van heeft. Dit beleid wordt gecoördineerd door Columbia Threadneedle Investments. Tot slot tracht SPMS het aantal beleggingen te vergroten die een positieve bijdrage leveren aan de duurzaamheidsdoelstellingen, zoals leningen t.b.v. duurzame infrastructuur of groene obligaties.
8	Het bestuur bevordert en borgt een cultuur waarin risicobewustzijn vanzelfsprekend is. Ook zorgt het ervoor dat het integrale risicomanagement adequaat georganiseerd is.	v		Het bestuur definieert een passende risicostrategie en een passend risicobeleid, inclusief de risicohouding. De risicopreferentie is via een extern onderzoek onder de achterban uitgevraagd en in een vergadering met het verantwoordingsorgaan afgestemd. Het bestuur actualiseert de strategie en dit beleid periodiek. Het bestuur creëert intern haar eigen countervailing power door: a) gebruik te maken van het 3 lines model, de tweede lijn wordt gevormd door de CRO/sleutelfunctie Risicobeheer, compliance officer en Actuaariaat en de derde lijn door de sleutelfunctie Interne Audit b) verder wordt voor externe en interne countervailing power gezorgd door de rol van de externe deskundigen in de commissies en de rol van de raad van toezicht. Bij selectie en evaluatie van fiduciër managers en de pensioenuitvoeringsorganisatie spelen risicomanagementaspecten een belangrijke rol. Het integraal risicomanagement kent een dynamisch karakter. SPMS heeft dit verder versterkt met de implementatie van een Governance Risk & Control Framework systeem (GRC-systeem). Dit systeem draagt bij aan het aantoonbaar maken van het risicomanagement.
9	Het bestuur zorgt voor een noodprocedure om in spoedeisende situaties te kunnen handelen.	v		Het bestuur kan op grond van de statuten een besluit nemen via een verkorte procedure (art. 10 lid 3) en de noodprocedure is beschreven in de ABTN (hoofdstuk 6 financieel crisisplan). Daarnaast is er het bedrijfscontinuïteitsplan waarin de bepaling uit de statuten nader is uitgewerkt.

Thema 2 Verantwoordelijkheid nemen			
10	Het bestuur zorgt voor een heldere en expliciete taak- en rolverdeling tussen bestuur en uitvoering. Hierbij horen passende sturings en controlemechanismen.	v	In 2021 is het Mandaat Bestuursbureau ingevoerd. In dit mandaat is een heldere taak- en rolverdeling opgenomen tussen beleid/strategie en operationele werkzaamheden. Daarnaast is de taak- en rolverdeling opgenomen in de diverse beleidsdocumenten. In 2022 zijn de stuurindicatoren die in 2021 zijn opgesteld verder verfijnd en geïmplementeerd en in 2022 zijn naast de operationele stuurindicatoren ook strategische stuurindicatoren toegevoegd. Daarnaast zijn afspraken gemaakt met de uitvoeringsorganisaties. Deze afspraken zijn vastgelegd in de contracten met de uitvoeringsorganisaties, met daaraan gekoppeld SLA's waarin de normen en prestaties uitgebreid zijn beschreven. De rapportage dient als sturings- en controlemechanisme. Monitoring hiervan geschiedt door de 1e lijn, die hierop wordt "gechallenged" door de tweede lijn. Daarnaast kan de 1e lijn advies ophalen in de diverse commissies, waarin tevens externe adviseurs zitting hebben. Binnen het bestuur en bestuursbureau is er daarmee een taakverdeling als het gaat om het toezicht op de uitvoering.
11	Bij uitbesteding van taken neemt het bestuur in de overeenkomst met de dienstverlener adequate maatregelen op voor als de dienstverlener of een door hem ingeschakelde derde onvoldoende presteert, de overeenkomst niet naleeft, schade veroorzaakt door handelen of nalaten.	v	Bij alle grote uitbestedingspartners is er met behulp van externe advocaten zeer veel aandacht geweest voor aansprakelijkheid, garanties en opzegbaarheid van de contracten. Ook is er een aantal mogelijkheden om aanwijzingen te geven. M.b.t. vermogensbeheer zijn de contracten in de regel dagelijks opzegbaar. Bij pensioenbeheer kan er ten aanzien van de hoofdtaken geen uitbesteding plaatsvinden door anderen dan de uitvoerder waarmee de overeenkomst is gesloten (APG). In de SLA rapportages wordt aan incidenten, klachten en geschillen expliciet aandacht besteed. Daarnaast ontvangt SPMS van de fiduciair meldingen als er sprake is van compliance breaches.
12	Het bestuur zorgt ervoor dat het zicht heeft op de keten van uitbesteding.	v	Er is een uitbestedingsbeleid opgesteld. Er zijn overeenkomsten gesloten ten aanzien van de uitbesteding met daarin clausules met betrekking tot (onder)uitbesteding. De uitbestedingspartijen zijn voor SPMS het eerste (juridische) aanspreekpunt. Het bestuursbureau heeft frequent overleg met de uitvoerders en bezoekt deze minimaal jaarlijks. Op basis van de rapportages van de uitvoerders worden binnen het bestuursbureau risicorapportages opgesteld per trimester op basis waarvan het bestuur wordt geïnformeerd. Aanvullend worden de zogenaamde risk-to-risk overleggen gehouden met de uitvoerders, waarbij (onder)uitbesteding één van de besprekingspunten is. Voor de verdere uitbesteding van vermogensbeheermandaten dient het bestuur akkoord te gaan met de voorgestelde partijen. Deze partijen worden ook beoordeeld en periodiek bezocht door medewerkers van het bestuursbureau. Inschakeling door de uitvoerders van andere partijen (onderuitbesteding) dient door de uitvoerder aan het bestuur te worden voorgelegd. De monitoring vindt plaats op basis van de reguliere (assurance) rapportages.
13	Het bestuur zorgt ervoor dat het beloningsbeleid van partijen aan wie taken worden uitbesteed, niet aanmoedigt om meer risico's te nemen dan voor het fonds aanvaardbaar is. Om dit te bereiken maakt het bestuur dit onderdeel van de contractafspraken bij het sluiten of verlengen van de uitbestedingsovereenkomst of - indien van toepassing - via zijn aandeelhouderspositie.	v	In het uitbestedingsbeleid is opgenomen dat bij de selectie van een uitvoerder het beloningsbeleid moet worden betrokken en dat daarbij niet meer risico wordt genomen dan voor SPMS aanvaardbaar is. De fiduciair manager krijgt een beloning uitgedrukt in basispunten van het beheerd vermogen. Bij de mandaten bij het vermogensbeheer ontvangen de meesten een beloning op basis van een vast aantal basispunten van het belegd vermogen. Een enkeling heeft een vast bedrag dus onafhankelijk van de omvang van het mandaat. Met een beperkt aantal managers is wel een prestatie-afhankelijke variabele beloning afgesproken; de risico's hiervan worden beheerd c.q. beperkt door de beleggingsrichtlijnen die meegegeven worden in de overeenkomst. Een variabele vergoeding heeft ook afspraken over een hurdle rate, high watermark en een maximum vergoeding. Soms zijn alle drie de onderwerpen niet haalbaar. Bij de vaststelling van de beloning wordt een afweging gemaakt tussen de hoogte van het verwachte rendement, kosten en risico's. Het beloningsbeleid van de vermogensbeheerders wordt primair gemonitord door de fiduciair manager en steekproefsgewijs door het bestuur (sbureau). Voor pensioenbeheer is sprake van vaste vergoeding die niet gerelateerd is aan financiële prestaties.
14	Het bestuur evalueert jaarlijks de kwaliteit van de uitvoering en de gemaakte kosten kritisch en spreekt een dienstverlener aan als deze de afspraken niet of onvoldoende nakomt.	v	Dit is vastgelegd in de contracten met de uitvoeringsorganisatie APG. Voor de pensioenuitbesteding wordt jaarlijks via een enquête een meting bij interne stakeholders en betrokken bestuurders gedaan. Dit wordt meegenomen in de evaluatie met APG. Ook met BlackRock vindt jaarlijks een formeel en gestructureerd evaluatiegesprek plaats. Daarnaast worden de kwaliteit en de uitvoering van alle uitvoerders ieder kwartaal -aan de hand van de kwartaalrapportages van de uitvoerders- kritisch bekeken.

Thema 3 Integer handelen				
15	Het bestuur legt de gewenste cultuur vast en stelt een interne gedragscode op.	v		Integriteit is een gewenste noodzakelijkheid in de cultuur van SPMS. Deze is vastgelegd in diverse beleidsdocumenten, zoals de eigen gedragscode (die in 2023 is geactualiseerd), integriteitsbeleid (geactualiseerd in 2022) en de missie, visie en strategie. Jaarlijks wordt de SIRA geactualiseerd en acties die daaruit voortkomen geadresseerd. Het 3 lines model speelt ook een belangrijk rol. Een voorbeeld hiervan zijn de 1e/2e lijns overleggen, zowel aan de actief kant als ook aan de passief kant. Daarnaast zijn er de overleggen tussen de sleutelfuncties en een delegatie van het bestuur, waarbij cultuur ook een onderwerp van gesprek is.
16	De leden van het bestuur, het VO of het BO, het interne toezicht en andere medebeleidsbepalers ondertekenen de interne gedragscode van het fonds en een jaarlijkse nalevingsverklaring, en zij gedragen zich daarnaar.		X	SPMS heeft een gedragscode die door alle leden van het SPMS bestuur, (beleids)medewerkers van het bestuursbureau, VO-leden, leden van de RvT en -externe adviseurs van beleidsadviescommissies is ondertekend. Jaarlijks wordt een uitvraag naar de naleving van de gedragscode gedaan. Doordat in 2023 de compliance officer tijdelijk is uitgevallen en er een nieuw systeem is geïntroduceerd voor de nalevingsverklaringen, is deze verklaring niet van iedereen ontvangen. Voor 2024 zijn maatregelen getroffen om deze verklaringen wel van alle verbonden personen te ontvangen.
17	Alle nevenfuncties worden gemeld aan de compliance officer.	v		Alle nevenfuncties worden jaarlijks getoetst via de uitvraag door de compliance officer. Alle nieuwe/gewijzigde nevenfuncties van bestuursleden, Raad van Toezicht leden en directie moeten worden gemeld en het bestuur dient daarvoor haar akkoord te geven. Dit geldt ook voor functies die niets met het pensioenfonds te maken hebben. In het jaarverslag staan de door de bestuursleden, directie en raad van toezicht uitgeoefende relevante nevenfuncties (bijlage II). Ook de nevenfuncties van bestuursleden BPMS worden gemeld aan en geregistreerd door de compliance officer. De nevenfuncties van medewerkers bestuursbureau worden voor goedkeuring voorgelegd aan de relevante leidinggevende en compliance officer.
18	Tegenstrijdige belangen of reputatierisico's worden gemeld. De leden van het bestuur, het VO of het BO, het intern toezicht en andere medebeleidsbepalers vermijden elke vorm en elke schijn van persoonlijke bevoordeling of belangenverstremgeling. Zij laten zich op hun functioneren toetsen.	v	*	Tot op heden is niet gebleken dat dit niet gemeld is. De verschillende gremia bespreken frequent het belang van het voorkomen van (de schijn) van belangenverstremgeling en reputatieschade. Eerste punt van de bestuursvergadering is het melden van mogelijke belangenverstremgeling. Jaarlijks vindt een uitvraag op dit thema plaats.
19	Het lidmaatschap van een orgaan is niet verenigbaar met het lidmaatschap van een ander orgaan binnen het fonds, of van de visitatiecommissie.	v		Bij SPMS is het lidmaatschap van verschillende fondsorganen uitgesloten via de statuten en reglementen
20	Het bestuur zorgt dat onregelmatigheden kunnen worden gemeld en dat betrokkenen weten hoe en bij wie.	v		SPMS kent diverse regelingen die zien op het kunnen melden van onregelmatigheden: de gedragscode, de klokkenluidersregeling, de incidentenregeling, de regeling ongewenst gedrag op het werk (onderdeel van het integriteitsbeleid). Er is tot op heden geen sprake geweest van incidenten met een materiële impact op de integere en beheerste bedrijfsvoering binnen het fonds.
21	De organisatie kent een klokkenluidersregeling en bevordert dat ook externe dienstverleners een klokkenluidersregeling hebben. De organisatie zorgt ervoor dat men weet hoe en bij wie kan worden gemeld.	v		Alle grote uitbestedingspartners hebben een klokkenluidersregeling. Het fonds zelf kent ook een klokkenluidersregeling, deze is in 2021 ³ geactualiseerd. Hierbij kunnen degenen die financieel afhankelijk zijn van de dienstverlener, zonder gevaar voor hun positie, rapporteren over onregelmatigheden binnen de onderneming.
22	Het bestuur kent de relevante wet- en regelgeving en interne regels, weet hoe het fonds daar invulling aan geeft en bewaakt de naleving (compliance).	v		Compliance maakt onderdeel uit van het geformuleerde beleid op de betreffende beleidsonderdelen (bijvoorbeeld Integriteit, naleving Pensioenwet/ WvB en de implementatie van de Algemene Verordening Gegevensbescherming) en via het Governance Risk & Control-systeem. Het bestuur blijft door het volgen van opleidingen of via informatie van de uitvoerders en de medewerkers van het fonds op de hoogte van de ontwikkelingen in wet-en regelgeving en de impact hiervan voor het fonds en de vervolgstappen die gezet kunnen worden. SPMS kent een compliance charter, compliance programma en compliance jaarplan.

Thema 4 Kwaliteit nastreven			
23	Het bestuur is collectief verantwoordelijk voor zijn functioneren. De voorzitter is eerste aanspreekpunt; hij/zij is als eerste verantwoordelijk voor zorgvuldige besluitvorming en procedures.	v	Het bestuur evalueert zijn functioneren regelmatig. Bij de zelfevaluatie wordt de rol van voorzitter nadrukkelijk betrokken. Zij is aanspreekpunt voor de overige bestuursleden, de raad van toezicht, het VO, het bestuur van BPMS en de directie. De evenwichtige belangenbehartiging is een wezenlijk onderdeel van de besluitvorming in het SPMS-bestuur. Hierbij is de raad van toezicht (via de toezicht taak) belast met het toezien op evenwichtige belangenafweging door het bestuur.
24	Het bestuur waarborgt dat de leden onafhankelijk en kritisch kunnen opereren.	v	Het bestuur bestaat uit medisch specialisten, die onafhankelijk en kritisch ten opzichte van elkaar kunnen opereren. Vacatures worden vervuld via open sollicitaties. Van een 'klassieke' belangtegenstelling, zoals die denkbaar is bij fondsen waarin de werkgever(s) en werknemers in het bestuur participeren, is geen sprake. De bestuursleden van SPMS handelen bij besluitvorming evenwichtig en zonder 'opdracht' van een achterban. Ook via de naleving van een eigen gedragscode en het periodiek toetsen daarvan, wordt het handhaven van het vertrouwen in het pensioenfonds gewaarborgd.
25	Ieder bestuurslid heeft stemrecht.	v	Dit is vastgelegd in de statuten. Besluiten worden genomen met volstrekte meerderheid (helft+1) van de uitgebrachte stemmen.
26	Het bestuur zorgt voor permanente educatie van zijn leden.	v	Het geschiktheidsplan van SPMS is in 2021 getoetst en besproken. Het opleidingsplan wordt jaarlijks herijkt en heeft tot doel de geschiktheid van de leden van het bestuur op peil te houden en waar nodig te verbreden of te ontwikkelen. Het bestuur blijft door het volgen van opleidingen, themadagen, congressen e.d. op de hoogte van de actuele pensioen ontwikkelingen.
27	Het bestuur staat open voor kritiek en leert van fouten.	v	Periodiek vindt er overleg plaats met het VO en de raad van toezicht. Door middel van zelfevaluatie worden verbetermogelijkheden zichtbaar. Incidenten en/of klachten van deelnemers en andere betrokkenen worden besproken in de commissies via de kwartaalrapportage van de uitvoerder. Zonodig ontvangt de uitvoerder hiervan een terugkoppeling uit het bestuur. Hiermee wordt naar belanghebbenden en derden geluisterd.
28	Het eigen functioneren is voor het bestuur en voor het intern toezicht een continu aandachtspunt. Het bestuur en het intern toezicht evalueren daartoe in elk geval jaarlijks het functioneren van het orgaan als geheel en van de individuele leden. Hierbij betreft het bestuur en het intern toezicht één keer in de drie jaar een derde partij.	v	De bestuurscommissies evalueren jaarlijks hun eigen functioneren. Deze evaluaties worden besproken in het bestuur. Daarnaast evalueert het bestuur jaarlijks het functioneren van de individuele bestuursleden en het bestuur als collectief. De raad van toezicht velt jaarlijks een oordeel over het functioneren van het bestuur. Dat oordeel betreft het bestuur bij de collectieve evaluatie van het bestuur. De bestuursamenstelling en de opvolging in de commissies voor de komende jaren wordt bij de evaluatie betrokken en is voor de komende jaren vastgesteld. De raad van toezicht evalueert ook jaarlijks het eigen functioneren en dat van de afzonderlijke leden. Tenminste eens per 3 jaar betrekken bestuur en raad van toezicht een derde partij bij hun respectievelijke evaluaties. De evaluaties van het bestuur over 2022 en de RvT over 2023 hebben plaatsgevonden onder begeleiding van een externe deskundige.
29	Het eigen functioneren is voor het BO een continu aandachtspunt. Het BO evalueert in elk geval jaarlijks het functioneren van het eigen orgaan als geheel en van de individuele leden. Hierbij betreft het BO één keer in de drie jaar een externe partij.	nvt	SPMS kent geen belanghebbendenorgaan.
30	Het eigen functioneren is voor het VO een continu aandachtspunt. Het VO evalueert met enige regelmaat het functioneren van het eigen orgaan.	v	Het VO heeft reglementair vastgelegd het eigen functioneren tenminste jaarlijks te evalueren. Per 1 januari 2024 is het VO in een nieuwe samenstelling gestart. Voor 2024 worden speerpunten afgesproken op basis waarvan het VO eind 2024 de evaluatie wil houden.

Thema 5 Zorgvuldig benoemen			
31	De samenstelling van fondsorganen is wat betreft geschiktheid, complementariteit, diversiteit, afspiegeling van belanghebbenden en continuïteit, vastgelegd in beleid. Zowel bij de aanvang van een termijn, als ook tussentijds bij de zelfevaluatie vindt een check plaats.	v	Een beroepspensioenfonds is anders dan een bedrijfstak- of ondernemingspensioenfonds. In een beroepsfonds is de samenstelling van het deelnemersbestand immers per definitie tamelijk eenvormig. In de profielschets en de samenstelling van de organen wordt rekening gehouden met de verdeling jong/oud, man/vrouw en diverse specialismen/verschillende ziekenhuizen. Statutair is vastgelegd dat tenminste één bestuurder wordt benoemd door de afgevaardigden namens de buitengewone leden van BPMS (gepensioneerde en slapers). SPMS heeft een diversiteitsbeleid opgesteld ter bevordering van de diverse samenstelling van de verschillende gremia. In 2023 is het beleid geëvalueerd en verder aangescherpt. Dit beleid wordt bij de evaluatie betrokken en de diversiteit wordt als groei-model nagestreefd.
32	Het bestuur zorgt voor geschiktheid, complementariteit en continuïteit binnen het bestuur. Daarbij houdt het rekening met opleiding, achtergrond, persoonlijkheid, geslacht en leeftijd. Het bestuur toetst de geschiktheid van bestuursleden bij het aantreden en gedurende het bestuurslidmaatschap.	v	Kenmerkend voor een beroepspensioenfonds als SPMS is dat de deelnemers eenzelfde achtergrond hebben (hoog opgeleid, startende deelnemer is ca. 35 jaar). Desondanks wil het bestuur een zo divers mogelijke samenstelling. Bij vacatures vindt een uitgebreide procedure plaats om de meest geschikte kandidaat te vinden. In het bestuur zitten 2 relatief jonge vrouwen. Vanwege het aspect van diversiteit worden bij een vacature voor een aspirant bestuurslid met name jonge of vrouwelijke kandidaten geworven. Kandidaat-bestuursleden draaien geruime tijd als aspirant in het bestuur mee, alvorens (na de toetsing door DNB) daadwerkelijk toe te treden.
33	In zowel het bestuur als in het VO of BO is er tenminste één man en één vrouw. Er zitten zowel mensen van boven als van onder de 40 jaar in. Het bestuur stelt een stappenplan op om diversiteit in het bestuur te bevorderen.	x	Gemiddeld genomen stroomt een nieuwe deelnemer op 35-jarige leeftijd in de SPMS-regeling. Een deelnemer die jonger is dan 50, kan daarmee als 'jong' worden gezien. In lijn met de Code Pensioenfondsen streeft SPMS naar tenminste één bestuurder die jonger is dan 40 jaar. Op dit moment voldoet het fonds hier niet aan. In 2024 worden 2 aspirant bestuurders geworven en zal het streven (opnieuw) zijn om tenminste één kandidaat die jonger is dan 40 jaar te werven. Er waren in 2023 twee bestuursleden en één aspirant bestuurslid jonger dan 50 jaar. Ook ten aanzien van de hogere leeftijden streeft het bestuur naar een evenwichtige samenstelling. Dit betekent concreet dat het bestuur, dat uit minimaal 7 leden bestaat, zich naast één jonger lid, tot doel stelt dat tenminste 2 leden voortkomen uit de groep 65-jarigen en een lid ouder is dan 65 jaar. Bij de vervulling van vacatures wordt hier echter niet expliciet op geworven; bij gelijke geschiktheid zullen kandidaten uit deze groep evenwel de voorkeur genieten, voor zover de bestuursamenstelling daarom vraagt. Er wordt wel voldaan aan de man/vrouw normering. Het bestuur heeft een stappenplan opgesteld om de diversiteit in het bestuur verder te bevorderen en krachtig na te leven.
34	De zittingsduur van een lid van het bestuur, het VO, het BO en raad van toezicht is maximaal vier jaar. Een bestuurslid en een lid van het BO kunnen maximaal twee keer worden herbenoemd, een lid van de raad van toezicht maximaal één keer. Leden van een visitatiecommissie zijn maximaal acht jaar betrokken bij hetzelfde fonds.	v	In de statuten SPMS zijn de zittingstermijnen voor bestuurders en RvT-leden vastgelegd; de maximale termijn is twee keer vier jaar. In de statuten wordt de mogelijkheid opgenomen van een verlenging voor bestuursleden met twee maal twee jaar, als dit in het kader van de continuïteit gewenst is. De zittingstermijn van maximaal twee keer vier jaar is ook vastgelegd in het reglement raad van toezicht (art. 3.3). VO-leden worden gekozen voor een termijn van 4 jaar.
35	Het bestuur, het BO en het intern toezicht houden bij het opstellen van de profielschets rekening met het diversiteitsbeleid. Het VO houdt hier rekening mee bij het opstellen van de competentievisie.	x	Bij de inrichting van het bestuur en de raad van toezicht wordt met diversiteit rekening gehouden. In de raad van toezicht zit een vrouw. De leden van het verantwoordingsorgaan worden bij beroepspensioenfondsen rechtstreeks benoemd door de achterban. Het bestuur heeft dan ook geen invloed op de samenstelling van het Verantwoordingsorgaan. In de nieuwe Code Pensioenfondsen die per 1 januari 2024 van kracht is, wordt op dit punt om deze reden een uitzondering gemaakt voor verantwoordingsorganen van beroepspensioenfondsen.
36	Het bestuur, het VO of het BO en de raad van toezicht leggen bij de vacature de eisen voor de vacante functie vast. Hierbij wordt rekening gehouden met de in de normen 31, 32 en 33 opgenomen eisen.	x	Bij een vacature in het bestuur en de raad van toezicht is dit via een profiel het geval. Bij de vacatures in het bestuur en het werven van aspirant bestuursleden worden bij de selectie uit de kandidaten actief jongere en vrouwelijke kandidaten opgeroepen. Ook bij de raad van toezicht is gestreefd naar een diverse samenstelling qua geslacht en leeftijd. Ook voor VO-leden wordt een profiel opgesteld, daarin wordt diversiteit gestimuleerd, maar kunnen hieraan geen eisen worden gesteld. De leden van het verantwoordingsorgaan worden bij beroepspensioenfondsen rechtstreeks benoemd door de achterban. Het bestuur heeft dan ook geen invloed op de samenstelling van het Verantwoordingsorgaan.
37	Bij de vervulling van een vacature wordt actief gezocht (en/of actief opgeroepen om te zoeken) naar kandidaten die passen in de diversiteitsdoelstellingen. Het bestuur neemt hierover tijdig contact op met degenen die betrokken zijn bij het voordragen of de verkiezing van kandidaten.	v	SPMS past bij de samenstelling van de fondsorganen voor zover mogelijk het diversiteitsbeleid toe. Het bestuur van SPMS bestaat per 1 januari 2024 uit zes actieven, twee aspiranten, een gepensioneerde en een slaper. De zes actieve leden bestaan uit vier mannen en twee vrouwen. Bij de benoeming van de raad van toezicht wordt gestreefd naar een diverse samenstelling. Dit heeft ertoe geleid dat de raad bestaat uit twee mannen en een vrouw. Bij het Verantwoordingsorgaan worden de leden rechtstreeks gekozen door de achterban.
38	Het bestuur en het BO toetsen voorgedragen kandidaten mede aan de hand van de diversiteitsdoelstellingen. Het VO bevordert dat in de procedure de competentievisie wordt meegenomen, inclusief de diversiteitsdoelstellingen.	x	Zoals hiervoor al gesteld heeft het bestuur geen invloed op de samenstelling van het Verantwoordingsorgaan, omdat de leden daarvan gekozen worden door de achterban. Desalniettemin wordt ook hier waar mogelijk de aandacht voor diversiteit gestimuleerd.
39	Een bestuurslid wordt benoemd en ontslagen door het bestuur, na het horen van de raad van toezicht over de procedure. Een lid van de raad van toezicht of visitatiecommissie wordt benoemd door het bestuur na bindende voordracht van het verantwoordingsorgaan en wordt ontslagen door het bestuur na bindend advies van het verantwoordingsorgaan.	x	De benoemingen en ook ontslag van SPMS-bestuurders geschiedt - in lijn met art. 109 WvB - door het bestuur van BPMS. Een voor te dragen kandidaat wordt door het fondsbestuur geselecteerd, nadat de raad van toezicht het bestuur heeft geïnformeerd inzake het passen binnen het door hen goedgekeurde profiel. Daarmee is zeker gesteld dat een kandidaat wordt benoemd waarmee het bestuur graag wil samenwerken en die past in de totale set van gewenste competenties. Wat betreft de leden van de raad van toezicht doet het VO op dit moment geen bindende voordracht. De kandidaten worden geselecteerd door het bestuur van SPMS. De bindende voordracht vond in het verleden plaats door het bestuur van BPMS. Voor toekomstige benoemingen zal deze procedure in lijn worden gebracht met de code.
40	Het bestuur zorgt dat de statuten een schorsingsprocedure kennen.	v	Dit is vastgelegd in de statuten (art.6 lid 2 van de Statuten SPMS).

Thema 6 Gepast belonen			
41	Het pensioenfonds voert een beheerst en duurzaam beloningsbeleid. Dit beleid is in overeenstemming met de doelstellingen van het pensioenfonds. Ook is het beleid passend gelet op de bedrijfstak, onderneming of beroepsgroep waarvoor het fonds de pensioenregeling uitvoert.	v	Uitgangspunt bij de vaststelling arbeidsvoorwaardenbeleid voor de functionarissen van SPMS vormen de arbeidsvoorwaarden die gebruikelijk zijn in de pensioenfondssector en die aanvaardbaar zijn gezien de beroepsgroep waarvoor het fonds de pensioenregeling uitvoert. Het beloningsbeleid is gepubliceerd op de website van SPMS.
42	De beloningen staan in redelijke verhouding tot verantwoordelijkheid, functie-eisen en tijdsbeslag.	v	Bij SPMS zijn tijd en vervangingsinkomen dominant. Hieraan is voldaan, dit wordt periodiek getoetst.
43	Het bestuur is terughoudend als het gaat om prestatie-gerelateerde beloningen. Prestatie-gerelateerde beloningen zijn niet hoger dan 20 procent van de vaste beloning. Ze zijn niet gerelateerd aan de financiële resultaten van het fonds.	v	De bestuursleden, raad van toezicht-leden, directie, medewerkers van het bestuursbureau en de externe adviseurs kennen geen prestatiegerichte beloningen, anders dan gerelateerd aan tijdsbesteding. Met de fiduciair manager is ook geen performance afhankelijke beloning afgesproken. Met een aantal vermogensbeheerders is wel een performanceafhankelijke fee afspraak gemaakt. Hiervoor heeft SPMS een beleid opgesteld. De fiduciair en de onderliggende managers mogen geen beleid voeren waarbij er meer risico wordt gelopen voor SPMS om een hoger resultaat te behalen. Voor pensioenbeheer is sprake van vaste vergoeding die niet gerelateerd is aan financiële prestaties.
44	Het bestuur voorkomt dat door een te hoge beloning van de leden van het intern toezicht, een financieel belang een kritische opstelling in de weg staat.	v	Het bestuur stelt een regeling vast betreffende bezoldiging van de voorzitter, de leden van de raad van toezicht, evenals een vergoeding van de reis-, verblijf- en andere kosten. Dit bedrag wordt jaarlijks verhoogd met de loontrend voor ambtenaren. Er zijn dus geen financiële prikkels die een kritische opstelling in de weg staan. In het reglement raad van toezicht is neergelegd dat een lid geen persoonlijke financiële vergoedingen mag ontvangen die maken dat het lid niet meer onafhankelijk is.
45	Bij tussentijds ontslag van een bestuurslid zonder arbeidsovereenkomst of van een lid van het intern toezicht verstrekt het bestuur geen transitie- of ontslagvergoeding. Bij ontslag van een (andere) medebeleidsbepaler moet een eventuele transitie- of ontslagvergoeding passend zijn gelet op de functie en de ontslagreden.	v	Bij ontslag van een bestuurslid of een lid van de raad van toezicht wordt geen ontslagvergoeding verleend. De benoemingen en ook ontslag van SPMS-bestuurders geschiedt door het bestuur van BPMS.

Thema 7 Toezicht houden en inspraak waarborgen			
46	Intern toezicht draagt bij aan effectief en slagvaardig functioneren van het pensioenfonds en aan beheerste en integere bedrijfsvoering.	v	Er is een raad van toezicht ingesteld. De taken en bevoegdheden zijn vastgelegd in de statuten en het reglement raad van toezicht. In dit reglement (art. 7.1) is expliciet vastgelegd dat de raad zijn toezichttaak op een zodanige wijze invult dat het bijdraagt aan het effectief en slagvaardig functioneren en aan een beheerste en integere bedrijfsvoering. De raad van toezicht functioneert dienovereenkomstig.
47	Het intern toezicht betreft deze Code bij de uitoefening van zijn taak.	x	In het jaarverslag, waaronder in het verslag van de raad van toezicht wordt op algemeen niveau gerapporteerd over de normen van de Code. Over 2023 heeft de raad van toezicht in dat verslag gerapporteerd over haar visie op het hanteren van de acht thema's bij SPMS.
48	Leden van het intern toezicht zijn betrokken bij het pensioenfonds en moeten zich zodanig onafhankelijk opstellen dat belangentegenstellingen worden voorkomen. Ze hebben daarbij het vermogen en de durf om zich kritisch op te stellen richting het bestuur.	v	Door te werken met een plan van aanpak en een zorgvuldig benoeming- en opvolgingsproces is een onafhankelijke en kritische opstelling geborgd en is elke schijn van belangentegenstellingen voorkomen. De onafhankelijke opstelling van de raad van toezicht heeft ook in 2023 toegevoegde waarde gehad.
49	De raad van toezicht stelt zich op als gesprekspartner van het bestuur.	v	Er vond in 2023 regelmatig onderling overleg plaats tussen bestuur en de raad van toezicht. Dit is periodiek een uitvoerig en gestructureerd overleg waardoor een goede dialoog tot stand kwam tussen bestuur en raad van toezicht. Hierdoor verkreeg de raad goed inzicht in het functioneren van het fonds.
50	Het bestuur weegt de aanbevelingen van raad van toezicht of visitatiecommissie zorgvuldig en motiveert afwijkingen.	v	De aanbevelingen van de raad van toezicht worden door het bestuur bij de besluitvorming betrokken en de afwijkingen worden in de notulen vastgelegd. De aanbevelingen van de raad van toezicht wegen zwaar.
51	Het BO voert zijn taak uit als 'goed huisvader' (m/v) voor alle belanghebbenden.	nvt	SPMS kent geen belanghebbendenorgaan. Dit orgaan komt alleen voor bij pensioenfondsen met onafhankelijke bestuursleden.
52	Het BO zorgt dat de leden onafhankelijk en kritisch kunnen functioneren.	nvt	SPMS kent geen belanghebbendenorgaan.
53	Het BO bewaakt of het bestuur de uitvoeringsovereenkomst of het uitvoeringsreglement en het pensioenreglement juist uitvoert. Ook bewaakt het BO of het bestuur de belangen van de verschillende groepen belanghebbenden evenwichtig afweegt.	nvt	SPMS kent geen belanghebbendenorgaan.
54	Het BO onderneemt actie als het van oordeel is dat het bestuur niet naar behoren functioneert.	nvt	SPMS kent geen belanghebbendenorgaan.
55	Het bestuur gaat een dialoog aan met het VO dan wel het BO bij het afleggen van verantwoording.	v	Het bestuur legt in de jaarvergadering verantwoording af aan het VO en nodigt daarbij het VO uit de dialoog aan te gaan.
56	Het bestuur draagt de accountant of actuaris die controle uitvoert in beginsel geen andere werkzaamheden op dan controle. Geeft het bestuur wel een andere opdracht, dan vraagt dit zorgvuldige afweging en een afzonderlijke opdrachtformulering.	v	De audit van het jaarverslag geschiedt vanaf boekjaar 2022 door EY. Het bestuur heeft als beleid dat de certificerende accountant geen advies-werkzaamheden mag verrichten voor het fonds. PwC verricht belastingadvies-werkzaamheden betreffende BTW en wordt incidenteel betrokken bij andere fiscale adviezen. Mercer is certificerende actuaris en tevens sleutelfunctiehouder actuaariaat. Dit is in lijn met wet- en regelgeving. Anderszins worden geen opdrachten aan Mercer verstrekt.
57	Het bestuur beoordeelt vierjaarlijks het functioneren van de accountant en de actuaris en stelt het intern toezicht en VO of BO van de uitkomst op de hoogte.	v	Het bestuur beoordeelt periodiek tijdens haar evaluatie het functioneren van de actuaris en de accountant. Voorts wordt in beginsel eenmaal in de 5 jaar van accountant en actuaris gewisseld. In 2023 is na evaluatie besloten om niet over te gaan tot wisseling van de certificerende actuaris.

Thema 8 Transparantie bevorderen			
58	Het bestuur geeft publiekelijk inzicht in missie, visie en strategie.	v	Het bestuur beschrijft in het jaarverslag in een afzonderlijk hoofdstuk de missie, visie en strategie van het pensioenfonds. Ook wordt hierin door het bestuur beschreven in hoeverre SPMS de gestelde doelen heeft bereikt.
59	Het bestuur geeft inzicht in het beleid, de besluitvormingsprocedures, de besluiten en de realisatie van het beleid.	v	Het bestuur ziet erop toe dat de vergaderingen correct worden vastgelegd in verslagen, waarbij de overwegingen en belangenafwegingen die tot besluitvorming leiden helder worden weergegeven. Dit is mede geborgd door een vastlegging van alle overwegingen en risico's in een voorlegger bij elk besluit. Zie ook de toelichting bij norm 60.
60	Het bestuur vervult zijn taak op een transparante (open en toegankelijke) manier. Dat zorgt ervoor dat belanghebbenden inzicht kunnen krijgen in de informatie, overwegingen en argumenten die ten grondslag liggen aan besluiten en handelingen.	v	In communicatie-uitingen naar de deelnemers tracht het bestuur open te communiceren over de onderwerpen die het pensioenfonds betreffen. Dit vindt bijvoorbeeld plaats via het magazine Pensioeninzicht, de website en persoonlijke informatiebrieven. Het bestuur communiceert over de afwegingen voor besluitvorming met de deelnemers via Pensioeninzicht, jaarverslag, digitale nieuwsbrieven en op de website.
61	Het bestuur legt gemotiveerd vast voor welke wijze van uitvoering is gekozen. Deze informatie is beschikbaar voor de belanghebbenden.	v	Er is gekozen voor uitvoering door grote, professionele organisaties (BlackRock voor de beleggingen, APG voor het pensioenbeheer). Hierbij wordt op basis van het uitbestedingsbeleid van het fonds, onder begeleiding van een professionele derde partij, een zorgvuldige selectieprocedure gevolgd, waarin de criteria duidelijk zijn beschreven. Deze keuzes zijn opgenomen in het jaarverslag en er wordt verantwoording afgelegd aan het VO.
62	Het bestuur legt zijn overwegingen omtrent verantwoord beleggen vast en zorgt ervoor dat deze beschikbaar zijn voor belanghebbenden.	v	SPMS heeft een beleid betreffende verantwoord beleggen vastgesteld en vastgelegd. Dit beleid over hoe het fonds rekening houdt met milieu en klimaat, mensenrechten en sociale verhoudingen en tevens met goed ondernemingsbestuur is te vinden op de website van SPMS. Over dit beleid wordt ook gerapporteerd door SPMS zelf in de vorm van een MVB jaarverslag en door de partij die door SPMS is ingehuurd om invulling te geven aan de actieve aandeelhoudersbetrokkenheid van SPMS (namelijk: Columbia Threadneedle Investments). Deze rapportages worden gepubliceerd op de website van SPMS, onder 'beleggen/maatschappelijk verantwoord beleggen'.
63	Het bestuur stelt beleid vast rond transparantie en communicatie. Het bestuur evalueert dit beleid periodiek en in ieder geval eens per drie jaar.	v	Er is een communicatiebeleidskader dat wordt uitgewerkt in een communicatiejaarplan. Elk jaar wordt dit plan naar voortschrijdend inzicht bijgesteld en goedgekeurd door het bestuur. Het VO geeft advies over het communicatiebeleidskader. Persoonlijke pensioeninformatie is via de digitale Mijnomgeving online beschikbaar. Vragen worden telefonisch/digitaal beantwoord door het klantteam. Ook worden er informatiebijeenkomsten (per doelgroep) georganiseerd, alsmede videojournaals en indien nodig webcasts. Het pensioenmagazine verschijnt minimaal 2 keer per jaar. Ook het SPMS-aanbod om de deelnemers te helpen bij hun financiële pensioenplanning is een onderdeel van de persoonlijke communicatiestrategie. Verder wordt één keer in de twee jaren een kwantitatief klantonderzoek gehouden. Daarnaast vindt een kwalitatief onderzoek plaats, door middel van een klankbordgroep communicatie.
64	Het bestuur rapporteert in het jaarverslag over de naleving van de interne gedragscode (zoals bedoeld in de normen 15 en 16) en deze Code, net als over de evaluatie van het functioneren van het bestuur.	v	In het jaarverslag en in het bijzonder in het bestuursverslag wordt er op algemeen niveau gerapporteerd over de normen van de Code en de naleving van de interne gedragscode. Via een verwijzing in het jaarverslag wordt verwezen naar toepassing van de principes van de Code en wordt per norm uitgelegd als het fonds afwijkt en waarom. In een bijlage van het verslag staan de 8 rapportage normen die altijd een toelichting veronderstellen. De complete lijst over 2023 wordt op de website gepubliceerd. Ook op de (zelf) evaluatie van het bestuur wordt ingegaan.
65	Het bestuur zorgt voor een adequate klachten- en geschillenprocedure die voor belanghebbenden eenvoudig toegankelijk is. In het jaarverslag rapporteert het bestuur over de afhandeling van klachten en de veranderingen in regelingen of processen die daaruit voortvloeien.	v	Er is een klachten- en geschillenregeling. Deze is terug te vinden op de website van SPMS. Naast de interne procedure is er de mogelijkheid om het genomen besluit voor te leggen aan de Ombudsman Pensioenen (per 1 januari 2024 de Geschilleninstantie Pensioenen). In het jaarverslag wordt gerapporteerd over de aantallen en de afwikkeling hiervan. De acties die ondernomen zijn staan vermeld in het jaarverslag.