

Naleving Code Pensioenfonds

Inleiding

Pensioenfonds moeten de Code Pensioenfonds ("de Code") naleven volgens het 'pas toe of leg uit'- principe. In oktober 2018 is een geactualiseerde editie van de Code verschenen. Het navolgende overzicht geeft weer in hoeverre de normen van de Code door PMT worden toegepast. Afwijkingen van de normen worden gemotiveerd en nader toegelicht.

Normen uit de Code 2018	Nadere toelichting	Naleving Code
1. Vertrouwen waarmaken		
1. Het bestuur voert de regeling naar beste vermogen uit, in een evenwichtige afweging van belangen, en heeft hiervoor de eindverantwoordelijkheid.	<p>Het bestuur voert de pensioenregeling voor de sector Metaal en Techniek voor alle belanghebbenden, (actieve deelnemers, slapers, pensioengerechtigden en werkgevers) uit. Het bestuur heeft bij de opdrachtaanvaarding van de regeling in het bijzonder gekeken de evenwichtige belangenafweging.</p> <p>Tevens heeft het bestuur van PMT bij de aanvaarding van de regeling met de sociale partners duidelijke afspraken gemaakt over zijn beleidsruimte. Deze afspraken zijn vastgelegd in een Bedrijfstakuitvoeringsovereenkomst (BUO).</p>	✓
2. Het bestuur is verantwoordelijk en zorgt voor de uitvoering van de pensioenregeling. Het heeft een visie op die uitvoering, stelt eisen waaraan deze moet voldoen en bepaalt welk kostenniveau aanvaardbaar is.	Het bestuur heeft vrijwel alle werkzaamheden aan MN uitbesteed. Deze uitbesteding is vastgelegd in een raamovereenkomst en daarbij behorende contracten. Met MN zijn afspraken gemaakt over het periodiek rapporteren over de verschillende aspecten van de uitvoering, zowel schriftelijk als mondeling. Het bestuur heeft frequent overleg met de hoofddirectie van MN over de uitbesteding van de werkzaamheden.	✓
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.	<p>PMT heeft in 2015 de missie en visie van PMT vastgesteld, met bijbehorende strategische ambities. Deze zijn in 2021 herijkt. Vastlegging van de strategische ambities en bijbehorende doelstellingen gebeurt via jaarplannen, ABTN en jaarverslag.</p> <p>De beleids- en verantwoordingscyclus is helder. Daarnaast vindt periodieke evaluatie plaats van zowel beleid als van uitbesteede werkzaamheden.</p>	✓
4. Bij alle besluiten legt het bestuur duidelijk vast op grond van welke overwegingen het besluit is genomen.	Het bestuur geeft bij ieder besluit zo goed mogelijk aan op grond van welke overwegingen het besluit is genomen. Daarbij speelt de evenwichtige belangenafweging een belangrijke rol. Maar ook de risico's, uitvoerbaarheid, kwaliteit van de uitvoering en de kosten zijn aspecten die nadrukkelijk worden meegenomen. In de notulen worden de besluitvorming en de overwegingen daarbij vastgelegd.	✓

Normen uit de Code 2018	Nadere toelichting	Naleving Code
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.	Het bestuur legt finale verantwoording af door middel van het jaarverslag. Hier wordt nadrukkelijk aangegeven in welke mate de doelstellingen behorend bij de strategische ambities zijn behaald. Verder wordt door berichtgeving op de website, nieuwsbrieven en bijeenkomsten informatie gegeven en verantwoording afgelegd. Waar mogelijk wordt inzicht gegeven in de gemaakte afwegingen en risico's. Het bestuur en de raad van toezicht leggen intern uitgebreid verantwoording af aan het verantwoordingsorgaan.	✓
6. Het bestuur houdt rekening met de verplichtingen die het fonds is aangegaan en draagt daarbij zorg voor optimaal rendement binnen een aanvaardbaar risico.	Het bestuur heeft zijn beginselen ten aanzien van beleggen vastgelegd in het Strategisch beleggingskader 2023 - 2025. Het kader legt de doelstelling van het beleggingsbeleid vast, de risicohouding en geeft aan welke beginselen PMT hanteert in het bereiken daarvan. Het beleggingsbeleid is gebaseerd op een gedegen ALM-studie. Hierin is expliciet rekening gehouden met de verplichtingenstructuur, waarbij tevens de relatie tussen risico en rendement in kaart is gebracht.	✓
7. Het bestuur zorgt ervoor dat er onder belanghebbenden draagvlak bestaat voor de keuzes over verantwoord beleggen.	De bestuurlijke keuzes over verantwoord beleggen worden periodiek getoetst aan de hand van onderzoek onder belanghebbenden – waaronder het PMT Online Panel – via onderzoeken en verdiepende gesprekken. Daarnaast wordt de dialoog aangegaan met het verantwoordingsorgaan.	✓

2. Verantwoordelijkheid nemen

8. Het bestuur bevordert en borgt een cultuur waarin risicobewustzijn vanzelfsprekend is. Ook zorgt het ervoor dat het integrale risicomanagement adequaat georganiseerd is.	In 2021 is het integraal risicomanagement raamwerk binnen PMT verder ontwikkeld en verankerd in de organisatie. De sleutelfunctiehouder risicobeheer heeft PMT beled bij het bestuurslid dat tevens voorzitter is van de CFR. Dit draagt in belangrijke mate bij aan de versterking van het risicobewustzijn van het gehele bestuur. PMT stelt hoge eisen aan integraal risicomanagement. Daaruit vloeit voort dat er ook veel aandacht uitgaat naar de internerisicobeheersing van uitvoerder MN.	✓
9. Het bestuur zorgt voor een noodprocedure om in spoedeisende situaties te kunnen handelen.	Het bestuur heeft deze noodprocedure beschreven in het financiële crisisplan en in het incidentenbeleid van PMT.	✓
10. Het bestuur zorgt voor een heldere en expliciete taak- en rolverdeling tussen bestuur en uitvoering. Hierbij horen passende sturings- en controlemechanismen.	Een heldere taak- en rolverdeling is vastgelegd in het uitbestedingsbeleid van PMT. Het bestuur heeft een 'Beleidsdocument Uitbesteding' opgesteld. In dit document zijn de uitgangspunten en werkwijzen beschreven waarop PMT zijn uitbesteding aanstuurt en de daaraan verbonden risico's monitort. Aan de hand van dit beleid is duidelijk op welke manier het bestuur de uitbestedingsrelaties vormgeeft en op welke niveaus de uitbesteding door bestuur en bestuursbureau wordt gestuurd.	✓

Normen uit de Code 2018	Nadere toelichting	Naleving Code
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.	PMT heeft de uitvoering van de pensioenadministratie uitbesteed aan MN. Voor het vermogensbeheer treedt MN op als fiduciar manager. Vanuit deze rol voert MN deels zelf het vermogensbeheer uit en wordt een deel door externe vermogensbeheerders belegd. Het bestuur van PMT is, ondanks deze uitbesteding, volledig verantwoordelijk voor het beleid, en toetst periodiek de uitvoering daarvan op juistheid, tijdigheid en volledigheid.	✓
12. Het bestuur zorgt dat het zicht heeft op de keten van uitbesteding.	Dit is onderdeel van de uitbestedingsovereenkomsten die periodiek worden geëvalueerd.	✓
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.	Aangezien PMT de pensioenadministratie en het vermogensbeheer volledig uitbesteedt, heeft het nemen van onaanvaardbare risico's met name betrekking op het beloningsbeleid van MN en andere vermogensbeheerders. Het beloningsbeleid van PMT voldoet aan de regels van beheerst beloningsbeleid van financiële ondernemingen. Daarnaast maakt het beloningsbeleid onderdeel uit van de contractafspraken bij het verlengen van de raamovereenkomst met uitvoerder MN.	✓
14. Het bestuur evalueert jaarlijks de kwaliteit van de uitvoering en de gemaakte kosten kritisch en spreekt een dienstverlener aan als deze de afspraken niet of onvoldoende nakomt.	<p>Het bestuur bekijkt periodiek de kwaliteit van de uitvoering en de gemaakte kosten. In bijzonder waar het gaat om grootschalige belangrijke processen, als het inrichten van het nieuwe pensioenadministratiesysteem, houdt PMT een vinger aan de pols. Voor dit project is een afzonderlijke governance ingesteld waarin MN en PMT participeren. Via het regulier overleg tussen het bestuur en de directie van MN, bespreekt het bestuur dit met MN.</p> <p>Daarnaast vindt continu klanttevredenheidsonderzoek onder de belanghebbenden van PMT plaats om op deze manier de kwaliteit van de uitvoering en de tevredenheid van de belanghebbenden te toetsen.</p>	✓

3. Integer handelen

15. Het bestuur legt de gewenste cultuur vast en stelt een interne gedragscode op.	PMT beschikt over een gedragscode die zich richt op het bevorderen van het integer functioneren van het fonds en de aan haar verbonden personen. De gedragscode geldt voor de leden van het bestuur, het vo, de raad van toezicht en alle medewerkers van het bestuursbureau of personen die in opdracht van het bestuursbureau werkzaamheden verrichten. In het bijzonder richt de gedragscode zich op risico's rondom machtsmisbruik en belangenverstremming. Voor één categorie van verbonden personen (zogenaamde insiders) gelden verdergaande gedragsregels, aangezien insiders vanuit hun functie zouden kunnen beschikken over voorwetenschap. MN kent een eigen gedragscode, de compliance officer van MN ziet toe op de naleving daarvan.	✓
--	---	---

Normen uit de Code 2018	Nadere toelichting	Naleving Code
16. De leden van het bestuur, het VO of het BO, het intern toezicht en andere medebeleidsbepalers ondertekenen de interne gedragscode van het fonds en een jaarlijkse nalevingsverklaring, en zij gedragen zich daarnaar.	Een aanvangsverklaring maakt onderdeel uit van de gedragscode. De nalevingsverklaring wordt jaarlijks getekend.	✓
17. Alle nevenfuncties worden gemeld aan de compliance officer.	Om de schijn van belangenverstrengeling te voorkomen heeft het bestuur van PMT de nevenfuncties van alle bestuursleden, externe leden van commissies, alle medewerkers van PMT en de leden van de raad van toezicht in kaart gebracht. De nevenfuncties van de bestuursleden zijn ook opgenomen in het jaarverslag van PMT.	✓
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 belangenverstrengeling. Zij laten zich op hun functioneren toetsen.	In de Gedragscode van PMT is opgenomen dat iedere verbonden persoon verplicht is ieder (potentieel) eigen belangenconflict te melden aan de compliance officer. Pogingen van een (aspirant-) relatie tot beïnvloeding dienen eveneens onmiddellijk te worden gemeld. De verbonden persoon is verplicht om onmiddellijk persoonlijke transacties aan de compliance officer te melden, voor zover bij deze transacties op welke manier dan ook een verband kan worden gelegd met transacties of relaties van het fonds.	✓
19. Het lidmaatschap van een orgaan is niet verenigbaar met dat van een ander orgaan binnen het fonds of van de visitatiecommissie.	PMT staat dit niet toe.	✓
20. Het bestuur zorgt dat onregelmatigheden kunnen worden gemeld en dat betrokkenen weten hoe en bij wie.	De bestuursleden, leden van het vo, leden van de raad van toezicht, externe leden in de bestuurlijke commissies en medewerkers van het bestuursbureau (inclusief pensioenconsulenten) hebben de mogelijkheid om te rapporteren over onregelmatigheden van algemene, operationele en financiële aard. Dit gaat om zowel onregelmatigheden binnen PMT als bij uitvoerder MN. PMT heeft hiertoe een gedragscode, integriteitsbeleid en incidentenbeleid opgesteld.	✓
21. De organisatie kent een klokkenluidersregeling en bevordert dat ook externe dienstverleners een klokkenluidersregeling hebben. De organisatie zorgt ervoor dat men weet hoe en bij wie kan worden gemeld.	PMT heeft een klokkenluidersregeling waarbij is aangesloten bij de Regeling Vermoeden Misstand of Onregelmatigheid.	✓
22. Het bestuur kent de relevante wet- en regelgeving en interne regels, weet hoe het fonds daar invulling aan geeft en bewaakt de naleving (compliance).	Het kennisniveau van wet- en regelgeving wordt geborgd door het geschiktheidsplan. Het bestuur informeert zich onder meer via rapportages over (toekomstige) wijzigingen van wet- en regelgeving. Op regelmatige basis vindt rapportage plaats over onder andere compliance (van PMT en MN).	✓

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

Normen uit de Code 2018	Nadere toelichting	Naleving Code
24. Het bestuur waarborgt dat de leden onafhankelijk en kritisch kunnen opereren.	Een kritische en onafhankelijke houding zowel ten opzichte van de achterban als van elkaar is een belangrijk vereiste voor bestuursleden bij PMT. Bestuursleden moeten onafhankelijk kunnen functioneren los van de geleding waarin zij zitten (werkgevers, werknemers of gepensioneerden). Dit functioneren wordt ook nadrukkelijk bij de zelfevaluatie meegenomen.	✓
25. Ieder bestuurslid heeft stemrecht.	Bij PMT heeft ieder bestuurslid stemrecht. Dat is vastgelegd in de statuten.	✓
26. Het bestuur zorgt voor permanente educatie van zijn leden.	In het geschiktheidsplan voor het bestuur zijn mogelijkheden voor individuele en collectieve opleidingen ter bevordering van geschiktheid opgenomen. Hiertoe zijn eveneens de individuele en collectieve geschiktheid in kaart gebracht.	✓
27. Het bestuur staat open voor kritiek en leert van fouten.	Het bestuur bevordert een open cultuur binnen het bestuur. Het bestuur staat open voor klachten van belanghebbenden. Om de klachten te kanaliseren en te monitoren bestaat de 'Klachtenrapportage dienstverlening'.	✓
28. Het eigen functioneren is voor het bestuur en voor het intern toezicht een continu aandachtspunt. Het bestuur en het intern toezicht evalueren in elk geval jaarlijks het eigen functioneren van het orgaan als geheel en van de individuele leden. Hierbij betrekken het bestuur en het intern toezicht één keer in de drie jaar een onafhankelijke derde partij.	Het bestuur ziet periodieke zelfevaluatie als een hulpmiddel om zijn bestuurlijk handelen te toetsen. Het bestuur maakt ieder jaar gebruik van een onafhankelijke derde bij de zelfevaluatie. Ook de bestuurscommissies houden ieder jaar onder leiding van een externe deskundige een zelfevaluatie. De evaluatie richt zich op geschiktheid: deskundigheid (kennis), bestuurlijke competenties, houding en professioneel gedrag. De uitkomsten worden vastgelegd en besproken in een bestuursbijeenkomst. De raad van toezicht evalueert het eigen functioneren jaarlijks, daarbij maakt het ook gebruik van een onafhankelijke derde.	✓
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 onafhankelijk derde partij.	Niet van toepassing (deze norm heeft betrekking op het belanghebbendenorgaan, PMT heeft een verantwoordingsorgaan).	✓
30. Het eigen functioneren is voor het VO een continu aandachtspunt. Het VO evalueert met enige regelmaat het functioneren van het eigen orgaan.	Ook het verantwoordingsorgaan van PMT houdt jaarlijks een zelfevaluatie. Daarbij wordt ook gebruik gemaakt van een onafhankelijke derde.	✓

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.	PMT heeft naast de functieprofielen voor bestuursleden en commissieleden en de raad van toezicht, ook een geschiktheidsbeleid. Onderdeel van dit beleid is een jaarlijkse evaluatie van de stand van zaken van dit beleid. Het geschiktheidsplan geeft ook duidelijk richting aan de functieprofielen van kandidaten die gezocht moeten worden voor toekomstige bestuursfuncties. PMT gaat hierbij ook tijdig in overleg met de voordragende organisaties.	✓
---	--	---

Normen uit de Code 2018	Nadere toelichting	Naleving Code
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.	In het geschiktheidsplan is beschreven hoe de geschiktheid gedurende het bestuurslidmaatschap wordt bijgehouden, bevorderd en getoetst. Daarnaast is er een plan van aanpak ten aanzien van tijdige opvolging van bestuursleden.	✓
33. In zowel het bestuur als in het VO of het BO is er tenminste één vrouw en één man. Er zitten zowel mensen van boven als van onder de 40 jaar in. Het bestuur stelt een stappenplan op om diversiteit in het bestuur te bevorderen.	In het bestuur van PMT hebben per 1 januari 2023 drie vrouwen zitting. Er zijn geen bestuursleden van onder de 40 jaar. Het blijkt in de praktijk tot nu toe niet mogelijk om een jong bestuurslid te vinden dat voldoet aan alle eisen qua deskundigheid en tijdsbeslag zoals die bij een groot en complex fonds als PMT gelden. In het verantwoordingsorgaan dat per mei 2022 is geïnstalleerd, hebben drie vrouwen zitting en is 1 lid jonger dan 40 jaar.	✗
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.	De reguliere zittingstermijn van bestuursleden bij PMT is vier jaar. De bestuursleden zijn ten hoogste tweemaal herbenoembaar. Een bestuurslid dat tweemaal is herbenoemd, kan opnieuw worden benoemd, als dit bestuurslid ten minste drie jaar geen zitting heeft gehad in het bestuur. Een lid van het vo heeft zitting voor vier jaar. De maximale termijn voor leden van het vo wordt op drie gesteld (maximaal 12 jaar). Hierna mogen leden zich niet meer kandidaat stellen. Het lidmaatschap van het vo is niet verenigbaar met het lidmaatschap van het pensioenfondsbestuur of met het interne toezicht (raad van toezicht). Een lid van de rvt heeft zitting voor vier jaar. De leden van de rvt worden benoemd door het bestuur na bindende voordracht door het vo. Een lid van de rvt kan eenmaal herbenoemd worden. De voorzitter wordt door het bestuur in functie benoemd.	✓
35. Het bestuur, 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.	Het diversiteitsbeleid is in de functieprofielen vastgelegd en de voordragende of benoemende organisaties worden nadrukkelijk gewezen op het diversiteitsbeleid bij invulling van ontstane vacatures.	✓
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.	Het op deze wijze vastleggen van de eisen van een vacante functie is standaardbeleid van PMT.	✓
37. Bij de vervulling van een vacature wordt actief gezocht (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.	PMT heeft een diversiteitsbeleid opgesteld dat aan de voordragende organisaties en/of werving- en selectiebureaus wordt verstrekt bij het ontstaan van een vacature. Dit heeft de afgelopen jaren geleid tot 3 vrouwelijke bestuursleden, 3 vrouwen en 1 jongere in het verantwoordingsorgaan. PMT geeft daarnaast ruimte aan jongeren die interesse hebben in een functie binnen een pensioenfondsgremium door jaarlijks twee stageplekken beschikbaar te stellen.	✓

Normen uit de Code 2018	Nadere toelichting	Naleving Code
38. Het bestuur en het BO toetsen voorgedragen kandidaten mede aan de hand van de diversiteitsdoelstellingen.	Het diversiteitsbeleid, met name waar het gaat om vrouwelijke bestuursleden, speelt een rol bij de toetsing van voorgedragen kandidaten.	✓
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. Een lid van het verantwoordingsorgaan wordt benoemd door het bestuur en ontslagen door het verantwoordingsorgaan zelf. In uitzonderlijke situaties kan het bestuur in overleg met het intern toezicht een lid ontslaan.	Het bestuur van PMT benoemt en ontslaat de leden van het bestuur. In geval van bestuursleden namens de pensioengerechtigden vindt de benoeming plaats na een bindende voordracht van het vo. Ook de leden van de rvt worden door het bestuur benoemd na bindende voordracht van het vo. In afwijking van de Code, maar in overeenstemming met de wet, worden bij PMT de leden van het vo voor wat betreft de werknemersleden en de leden namens de pensioengerechtigden benoemd op basis van verkiezingen.	✓
40. Het bestuur zorgt dat de statuten een schorsingsprocedure kennen.	De statuten van PMT kennen een schorsingsprocedure.	✓

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.	Het bestuur van PMT heeft een beloningsbeleid vastgesteld. PMT heeft daarbij gekeken wat gebruikelijk is in de sector van bedrijfstakpensioenfondsen. PMT wijkt in dat opzicht ook niet af. De relatie met de sector zelf is terug te vinden in de bepaling van het beloningsbeleid dat een eventuele verlaging van de aanspraken ook doorwerkt in een verlaging van de vergoedingen.	✓
42. De beloningen staan in redelijke verhouding tot verantwoordelijkheid, functie-eisen en tijdsbeslag.	Er bestaat een redelijke verhouding tussen beloning enerzijds en verantwoordelijkheid, functie-eisen en tijdsbeslag anderzijds.	✓
43. Het bestuur is terughoudend als het gaat om prestatiegerelateerde beloningen. Prestatiegerelateerde beloningen zijn niet hoger dan 20 procent van de vaste beloning. Ze zijn niet gerelateerd aan de financiële resultaten van het fonds.	PMT kent geen prestatiegerelateerde beloningen.	✓
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.	Ook de vergoeding aan de leden van de rvt is conform hetgeen gebruikelijk is in de sector van pensioenfondsen. Er is geen enkele aanleiding aan te nemen dat de vergoeding een kritische houding in de weg staat.	✓

<p>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) mede-beleidsbepaler moet een eventuele transitie- of ontslagvergoeding passend zijn gelet op de functie en de ontslagredenen.</p>	<p>Het beloningsbeleid van PMT kent geen ontslag- of transitievergoeding voor bestuursleden of leden van de rvt. Voor zover medewerkers van het bestuursbureau in aanmerking komen voor een ontslag- of transitievergoeding is dat overeenkomstig het van toepassing zijnde arbeidsrecht.</p>	<p>✓</p>
---	---	----------

7. Toezicht houden en inspraak waarborgen

<p>46. Intern toezicht draagt bij aan effectief en slagvaardig functioneren van het pensioenfonds en aan beheerste en integere bedrijfsvoering.</p>	<p>De raad van toezicht levert een belangrijke bijdrage aan het effectief en slagvaardig functioneren van PMT. De raad brengt jaarlijks een verslag van bevindingen uit – waarbij in het bijzonder aandacht is voor evenwichtige belangenafweging en voor de uitbesteding aan MN in het kader van een beheerste en integere bedrijfsvoering – en doet daarbij een aantal aanbevelingen aan het bestuur. De raad heeft toegang tot alle vergaderstukken en beleidsdocumenten van het bestuur en alle commissies.</p>	<p>✓</p>
	<p>Om tot zijn jaarlijkse bevindingen te komen spreekt de raad van toezicht o.a. met alle bestuursleden afzonderlijk, de sleutel-functionarissen van het bestuursbureau, de externe accountant en actuaris en personen uit de directie en raad van commissarissen van MN.</p>	
<p>47. Het intern toezicht betreft deze Code bij de uitoefening van zijn taak.</p>	<p>De raad van toezicht betreft de naleving van de Code in zijn taak. In zijn jaarlijks verslag geeft de rvt ook een oordeel over de naleving Code Pensioenfondsen.</p>	<p>✓</p>
<p>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.</p>	<p>Bij de werving van leden van de raad van toezicht zijn de eigenschappen 'kritisch' en 'durf' belangrijke competenties die gevraagd worden. PMT gelooft dat de raad van toezicht juist door zijn onafhankelijke opstelling een bijdrage kan leveren aan het functioneren van het fonds. Tegelijkertijd maakt de rvt deel uit van de governance van het fonds. De leden van de rvt zijn zich ook terdege bewust van hun betrokkenheid bij PMT.</p>	<p>✓</p>
<p>49. De raad van toezicht stelt zich op als gesprekspartner van het bestuur.</p>	<p>De rvt spreekt ten minste twee maal per jaar het voltallige bestuur, driemaal per jaar het dagelijks bestuur en eenmaal per jaar alle bestuursleden afzonderlijk. Wanneer dat nodig is, spreekt de raad van toezicht vaker met bestuursleden.</p>	<p>✓</p>
<p>50. Het bestuur weegt de aanbevelingen van raad van toezicht of visitatie-commissie zorgvuldig en motiveert afwijkingen.</p>	<p>Het bestuur bespreekt de aanbevelingen met de rvt en geeft daarbij aan hoe er mee om gegaan zal worden. Aan het eind van het jaar geeft het bestuur aan de rvt aan hoe en in welke mate de aanbevelingen zijn opgevolgd.</p>	<p>✓</p>
<p>51. Het BO voert zijn taak uit als 'goed huisvader' (m/v) voor alle belanghebbenden.</p>	<p>Niet van toepassing.</p>	<p>n.v.t.</p>
<p>52. Het BO zorgt dat de leden onafhankelijk en kritisch kunnen functioneren.</p>	<p>Niet van toepassing.</p>	<p>n.v.t.</p>

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.	Niet van toepassing.	n.v.t.
54.	Het BO onderneemt actie als het van oordeel is dat het bestuur niet naar behoren functioneert.	Niet van toepassing.	n.v.t.
55.	Het bestuur gaat een dialoog aan met het VO dan wel het BO bij het afleggen van verantwoording.	Het bestuur verstrekt alle relevante informatie aan het vo. Daarbij geeft het bestuur ook aan hoe het tot bepaalde besluiten is gekomen en welke belangenafweging heeft plaatsgevonden. Bij iedere vergadering van het vo is een afvaardiging van het bestuur aanwezig. Het bestuur geeft een toelichting op de recente ontwikkelingen bij het fonds en het beleid dat het bestuur heeft gevoerd. In de reguliere vergaderingen van het vo vindt altijd dialoog met een afvaardiging van het bestuur plaats. In de vergadering van april geeft het bestuur een volledige verantwoording over het beleid van het afgelopen jaar. Dat gebeurt onder andere op basis van het jaarverslag. Ook deze verantwoording vindt plaats in de vorm van een dialoog tussen bestuur en het vo.	✓
56.	Het bestuur draagt de accountant of actuaris die controle uitvoert in beginsel geen andere werkzaamheden op dan controle. Geeft het bestuur wel een andere opdracht, dan vraagt dit zorgvuldige afweging en een afzonderlijke opdracht formulering.	PMT draagt aan de controlerend accountant en actuaris geen andere werkzaamheden op dan die controles. Wanneer PMT andere werkzaamheden aan een accountant of actuaris wil uitbesteden wordt een ander kantoor gekozen dan het kantoor dat werkzaamheden in het kader van de controles verricht.	✓
57.	Het bestuur beoordeelt vierjaarlijks het functioneren van de accountant en de actuaris en stelt het intern toezicht en VO of BO van de uitkomst op de hoogte.	Deze beoordelingen vinden plaats door PMT. Het vo wordt daarover geïnformeerd.	✓

8. Transparantie bevorderen

58.	Het bestuur geeft publiekelijk inzicht in missie, visie en strategie.	PMT gaat in het jaarverslag nadrukkelijk in op de missie visie en strategie van PMT. Het geeft aan welke ambities en doelstellingen daaruit voortvloeien en hoe daar in het verslagjaar mee is omgegaan.	✓
59.	Het bestuur geeft inzicht in het beleid, de besluitvormingsprocedures, de besluiten en de realisatie van het beleid.	Het bestuur van PMT geeft in het jaarverslag en waar mogelijk ook via de website en in de communicatie richting belanghebbenden aan welke besluiten zijn genomen en welke overwegingen daar ten grondslag aan hebben gelegen. Daarnaast geeft het bestuur aan het verantwoordingsorgaan alle benodigde informatie. Daarbij wordt ingegaan op de overwegingen en argumenten bij bestuursbesluiten. Bij iedere vergadering van het verantwoordingsorgaan is een afvaardiging van het bestuur aanwezig om een toelichting te geven op het gevoerde beleid en het gesprek aan te gaan met het verantwoordingsorgaan.	✓

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.	Elke bestuursvergadering wordt uitgebreid genotuleerd. In de notulen worden de overwegingen en argumenten die ten grondslag liggen aan de besluitvorming duidelijk vastgelegd. In het jaarverslag worden de belangrijkste besluiten van het bestuur toegelicht.	✓
61. Het bestuur legt gemotiveerd vast voor welke wijze van uitvoering is gekozen. Deze informatie is beschikbaar voor de belanghebbenden.	PMT heeft de uitvoering van zowel pensioenbeheer als vermogensbeheer bij MN ondergebracht. Behalve opdrachtgever is PMT ook aandeelhouder van MN. Deze relatie is een belangrijke motivatie voor het uitsteden van de uitvoering aan MN. In het jaarverslag wordt de uitbesteding van de werkzaamheden toegelicht.	✓
62. Het bestuur legt zijn overwegingen omtrent verantwoord beleggen vast en zorgt ervoor dat deze beschikbaar zijn voor belanghebbenden.	Jaarlijks brengt het bestuur een jaarverslag verantwoord beleggen uit waarin het beleid, de overwegingen en de uitvoering uitgebreid wordt toegelicht. Dit jaarverslag is publiekelijk beschikbaar via de website van PMT.	✓
63. Het bestuur stelt beleid vast rond transparantie en communicatie. Het bestuur evalueert dit beleid periodiek en in ieder geval eens per drie jaar.	Het bestuur stelt een communicatiebeleid vast. Op basis van dit communicatiebeleidsplan wordt een jaarplan vastgesteld. Na afloop van het jaar worden het plan en daarmee ook het beleid geëvalueerd. Het verantwoordingsorgaan heeft adviesrecht op het communicatiebeleidsplan.	✓
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.	Beide onderdelen vormen een vast onderdeel van het bestuursverslag.	✓
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.	PMT kent een klachten- en bezwarenregeling. Daarin is bepaald wie wanneer een klacht kan indienen of bezwaar kan aantekenen. Los van de klachten- en geschillenregeling kunnen deelnemers ook een beroep hardheid doen bij het bestuur. Het bestuur kan coulance verlenen indien het strikt toepassen van de regels leidt tot ongewenste of schrijnende situaties. Ook het voorleggen van klachten en geschillen aan de Ombudsman Pensioenen is mogelijk.	✓