

Integriteitregeling

Zoetermeer, 11 december 2008

Inleiding op de Integriteitregeling Pensioenfonds Horeca & Catering

Pensioenfonds Horeca & Catering (PH&C) realiseert zich dat - als verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds - de hoogste normen ten aanzien van integriteit moeten worden nageleefd. De aanspraken die worden beheerd komen uiteindelijk immers toe aan de deelnemers. Inzichtelijkheid voor het maatschappelijk verkeer en belanghebbenden in de gehanteerde normen en regels alsmede de uitvoering daarvan is van belang om het vertrouwen in een instelling als een pensioenfonds te behouden en te versterken. Dit vraagt van alle betrokken medewerkers (zowel intern als extern) en (dagelijkse) beleidsbepalers het permanente besef dat men zich ervan vergewist dat de aanspraken en het vermogen adequaat worden beheerd en ook de schijn van het tegendeel te allen tijde wordt voorkomen. Verantwoording draagt ook bij aan het permanente besef dat integriteit een belangrijk onderdeel is van de uitvoering van een collectieve en solidaire regeling.

Waar in het verleden vanuit wet- en regelgeving een groot aantal voorschriften werd opgelegd, wordt in de huidige (meer Europees georiënteerde) benadering een meer op principes gebaseerde werkwijze voorgestaan. Voor de duidelijkheid worden in de Integriteitregeling echter wel regels opgenomen. De toezichthouder veronderstelt dat onder toezicht staande instellingen zelf voor een adequate risicoanalyse zorg dragen. Een analyse van integriteitrisico's maakt daar deel van uit.

De gedragscode Pensioenfonds Horeca & Catering, zoals deze per 1 juli 2001 gold en laatstelijk was aangepast per 1 januari 2007, is afgeleid van de door de Vereniging van Bedrijfstakpensioenfonds, de Stichting van Ondernemingspensioenfonds en de Unie van Beroepspensioenfonds uitgebrachte modelgedragscode en is toegespitst op de specifieke situatie van het fonds. In het kader van de veranderde regelgeving is het wenselijk de gedragscode van Pensioenfonds Horeca & Catering te wijzigen. Integriteit omvat meer dan wat in de voorgaande Gedragscode was opgenomen. Om te komen tot een breed integriteitbeleid en omwille van de duidelijkheid en efficiency, worden alle regelingen die samenhang vertonen met gedrag, compliance en integriteit geïntegreerd in deze Integriteitregeling.

In onderdeel A van de regeling zijn allereerst begripsbepalingen, het doel van de Integriteitregeling en de normen opgenomen. In onderdeel B staan de gedragsregels ten aanzien van het fonds en de deelnemers. Dit onderdeel bevat onder meer bepalingen over vertrouwelijkheid van informatie, het aanvaarden en geven van relatiegeschenken en uitnodigingen en het aanvaarden van nevenfuncties. Tevens bevat dit onderdeel bepalingen over (potentiële) belangenconflicten en voorwetenschap. Onderdeel C bevat vervolgens specifieke regels voor (bepaalde) insiders. Dit zijn verbonden personen die over voorwetenschap (kunnen) beschikken. Voor deze groep personen gelden dan ook aanvullende regels. In onderdeel D staan gedragsregels ten aanzien van mede verbonden personen, deelnemers, werkgevers en overige belanghebbenden waarmee het fonds een zakelijke relatie onderhoudt. In dit onderdeel staan de procedures die gevolgd moeten worden in het geval van ongewenste (seksuele) intimiteiten en discriminatie. Onderdeel E bevat een bepaling omtrent agressie of geweld. Hierin is aangegeven bij wie misstanden gemeld kunnen worden en wat er met de melding gebeurt. In onderdeel F staan de nalevingbepalingen. Dit betreft niet alleen eventuele sancties, maar ook een omschrijving van de taken en bevoegdheden van de compliance officer. De compliance officer is de persoon die toeziet op naleving van de bepalingen die in deze Integriteitregeling zijn opgenomen.

A. Algemene Bepalingen

Artikel 1. Definities

1. Verbonden personen:

- a. alle medewerkers onafhankelijk van de duur waarvoor of de juridische basis waarop zij werkzaam zijn of werkzaamheden verrichten;
- b. leden van organen van het fonds (zijnde leden van het bestuur, leden van de deelnemersraad/het verantwoordingsorgaan, leden van de auditcommissie) en leden van overige commissies en adviesorganen van het pensioenfonds;
- c. personen die voor het fonds werkzaamheden verrichten, maar niet bij het pensioenfonds in dienst zijn;
- d. andere (categorieën) personen aangewezen door het bestuur van het pensioenfonds.

2. a. Insiders:

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

b. Beperkte insiders:

verbonden personen die achteraf toegang hebben tot informatie met betrekking tot de transacties van het pensioenfonds in financiële instrumenten en de (beleggings)administratie van het fonds. Tot beperkte insiders behoren in ieder geval:

- a. directeur en leden van het managementteam;
- b. leden van de verschillende organen en commissies van het fonds;
- c. aangewezen medewerkers, waaronder medewerkers Asset Management, medewerkers Financiën & Control en medewerkers Bestuursondersteuning.

3. Goedkeuring:

goedkeuring wordt schriftelijk en voorafgaand aan de hierna bedoelde handelingen verzocht. Tenzij anders is vermeld wordt goedkeuring verzocht bij de interne compliance officer waar het personen onder artikel 1 lid 1 a, c en d betreft (niet zijnde de directeur). Tenzij anders is vermeld wordt daar waar de directeur of leden van organen of leden van commissies of leden van adviesorganen goedkeuring nodig hebben, door de interne compliance officer het verzoek tot goedkeuring c.q. de melding schriftelijk voorgelegd aan de externe compliance officer. In het kader van deze regeling wordt onder schriftelijk tevens verstaan een melding per e-mail.

4. Gelieerde derden:

- a. echtgenoot, echtgenote of partner van de (beperkte) insider;
- b. bloed- en aanverwanten van de insider tot in de tweede graad van de (beperkte) insider;
- c. (andere) personen die tot het huishouden van de (beperkte) insider behoren;
- d. lasthebbers en vermogensbeheerders (niet zijnde vrijehandbeheerders), voor zover handelend ten behoeve van de (beperkte) insider;
- e. rechts- of natuurlijke personen met wie de (beperkte) insider een relatie heeft welke van dien aard is dat de (beperkte) insider een direct of indirect wezenlijk belang heeft bij het resultaat van een transactie in een financieel instrument;
- f. rechtspersonen en beleggingsclubs waarin de (beperkte) insider zeggenschap heeft of adviezen geeft ten aanzien van het beleggingsbeleid.

5. Nevenfuncties:

functies naast de hoofdfunctie van de (beperkte) insider waaronder in ieder geval begrepen maar niet gelimiteerd tot: commissariaten, adviseurschappen en lidmaatschap van commissies van andere (pensioen)fondsen.

6. Persoonlijke transactie:

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

7. Financieel instrument:

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

8. Voorwetenschap:

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

9. Integriteitrisico:

gevaar voor de aantasting van de reputatie, alsmede de bestaande en toekomstige bedreiging voor het vermogen of resultaat van het pensioenfonds.

10. Compliance:

het toezien op de naleving van enige bepaling bij en/of krachtens wet alsmede regels en voorschriften die het pensioenfonds zelf heeft opgesteld met het oogmerk benadeling als gevolg van conflicterende belangen en reputatieschade te voorkomen.

11. Compliance officer:

de externe compliance officer zoals door het bestuur aangesteld. De directeur stelt een interne compliance officer aan voor medewerkers. De externe compliance officer wordt aangesteld voor leden van organen van het fonds, leden van overige commissies en adviesorganen en directeur. Waar in deze regeling gesproken wordt over de compliance officer geldt dat dit waar het medewerkers betreft de interne compliance officer is en waar het leden van organen van het fonds, leden van overige commissies en adviesorganen en de directeur betreft, de externe compliance officer.

12. (Seksuele) intimidatie en discriminatie:

ongewenste (seksuele) toenadering, verzoeken om (seksuele) gunsten of ander verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag van seksuele aard, ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag van discriminerende aard, waarbij tevens sprake is van één van de volgende punten:

- a. onderwerping aan dergelijk gedrag wordt hetzij expliciet, hetzij impliciet gehanteerd als voorwaarde voor de tewerkstelling van een (verbonden) persoon;
- b. onderwerping aan of afwijzing van dergelijk gedrag door een persoon, wordt gebruikt of mede gebruikt als basis voor beslissingen die het werk van deze (verbonden) persoon raken;
- c. dergelijk gedrag heeft het doel de werkprestaties van een (verbonden) persoon aan te tasten en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving te creëren, dan wel heeft tot gevolg, dat werkprestaties van een (verbonden) persoon worden aangetast en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving wordt gecreëerd.

13. Agressie en (dreiging met) geweld:

voorvallen waarbij een verbonden persoon psychisch of fysiek wordt lastig gevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van de arbeid.

14. Vertrouwenspersoon:

de persoon die door de directeur benoemd is tot interne vertrouwenspersoon. De externe vertrouwenspersoon is de vertrouwenspersoon bij de arbodienst van het fonds.

15. Pensioenfonds:

Pensioenfonds Horeca & Catering, ook aan te duiden als ‘fonds’ c.q. ‘pensioenfonds’.

Artikel 2. Doel integriteitregeling

1. Het doel van de integriteitregeling is:
 - uitvoering geven aan artikel 143 lid 1 van de Pensioenwet;
 - creëren van waarborgen teneinde het vertrouwen in het pensioenfonds door belanghebbenden te versterken;
 - voorkoming van integriteitrisico's;
 - bescherming van persoonlijke integriteit, lichamelijke integriteit en intimiteit;
 - formulering van uitgangspunten, normen en regels ten aanzien van (pogingen tot) geweld, bedreiging en ongewenste intimiteit en
 - melding van misstanden mogelijk te maken door waarborgen te creëren,
 zodat de integriteitregeling mede bijdraagt aan het integer functioneren van het pensioenfonds ten behoeve van al diegenen die bij het pensioenfonds belang hebben en de goede naam en reputatie van het pensioenfonds en de pensioensector in het algemeen waar mogelijk wordt beschermd. Voorts wordt beoogd de veiligheid van verbonden personen zoveel mogelijk te bevorderen.
2. De integriteitregeling bevat voor het bereiken van het doel:
 - algemene regels voor verbonden personen en aanvullende regels voor insiders en beperkte insiders;
 - gedragsregels in relatie tot andere (verbonden) personen;
 - gedragsregels en waarborgen rond (dreiging met) geweld en
 - sanctiebepalingen in geval van overtreding van de bepalingen.
3. Het uitgangspunt van de integriteitregeling is de transparantie rondom integriteit en veiligheid te bevorderen en ervoor te zorgen dat alle bij het pensioenfonds betrokken personen - ook ter bescherming van hun eigen belangen - duidelijk weten wat wel en wat niet geoorloofd is.
4. Voor zover personen die onder deze integriteitregeling vallen ook onder een algemene gedragscode vallen in het kader van hun arbeidsovereenkomst, worden de bepalingen uit die gedragscode beschouwd als een aanvulling op de integriteitregeling en een nadere uitwerking daarvan.

5. De integriteitregeling werkt de gedragsregels van de toezichthouders DNB en AFM uit. De verbonden persoon dient te allen tijde te voldoen aan de overige geldende wet- en regelgeving ter zake.

Artikel 3. Normen

1. Van iedere verbonden persoon wordt verwacht dat hij zich onder alle omstandigheden zal gedragen volgens de hoogste normen van de bedrijfsethiek:
 - ter voorkoming van verstrengeling van belangen van het pensioenfonds en zijn privébelangen;
 - ter vermijding van het gebruik van voorwetenschap of andere vertrouwelijke (markt)informatie c.q. van misbruik en oneigenlijk gebruik van bij het pensioenfonds voorhanden zijnde vertrouwelijke informatie;
 - ter voorkoming van koersmanipulatie en andere misleidende handelingen;
 - ter voorkoming van aantasting van de (persoonlijke, lichamelijke) integriteit van (verbonden) personen;
 - ter voorkoming van (dreiging met) geweld.Alle verbonden personen moeten voorkomen dat hun privébelangen in conflict komen c.q. verstrengeld raken met de belangen van het pensioenfonds, dan wel dat de schijn hiervan wordt opgewekt.
2. Het is niet toegestaan gelieerde derden te betrekken bij handelingen die in strijd zijn met de integriteitregeling.
3. De organisatie of derde waaraan het pensioenfonds werkzaamheden heeft uitbesteed beschikt bij voorkeur over een regeling als bedoeld onder B, die ten minste gelijkwaardig is aan die van het pensioenfonds. Het pensioenfondsbestuur kan zich daarvan vergewissen en voert desgewenst een operationele due diligence uit op de naleving of laat deze uitvoeren. Het pensioenfonds legt waar mogelijk ook bij andere dienstverleners normen vast ten aanzien van integer handelen.
4. Van iedere verbonden persoon wordt verwacht dat hij zich in alle omstandigheden correct gedraagt in contacten ter voorkoming van:
 - onheuse uitingen en handelingen richting derden of andere verbonden personen zoals intimidatie en discriminatie;
 - misstanden;
 - (het ontstaan van) dreiging.
5. Van iedere verbonden persoon wordt verwacht dat hij al hetgeen hem uit de uitoefening van zijn functie bekend is geheimhoudt indien hij redelijkerwijs moet kunnen beseffen dat de geheimhouding wenselijk is.
6. Het bestuur van het pensioenfonds is verantwoordelijk voor het naleven van de verplichtingen die voortvloeien uit enige bepaling bij en/of krachtens wet of de integriteitregeling. Alle verbonden personen zijn verplicht tot het naleven van bepalingen bij en/of krachtens wet alsmede de integriteitregeling.

Artikel 4. Conflicterende belangen

Het fonds erkent dat door uitvoering van de pensioenregeling en de dienstverlening aan de VUT-stichtingen van de bedrijfstakken horeca en catering zich mogelijk tegenstrijdige belangen kunnen voordoen. Het fonds zal conflicterende belangen inzichtelijk maken en waar mogelijk voor alle betrokken fondsen c.q. stichtingen de best mogelijke oplossing bewerkstelligen of indien dit niet mogelijk is volstreekte openheid betrachten met het bestuur van de fondsen ten aanzien van de mogelijke, potentiële belangenconflicten.

B. Gedragsregels verbonden personen ten aanzien van het fonds en de deelnemers

Artikel 5. Vertrouwelijkheid

1. De verbonden persoon mag geen informatie over zaken - inclusief de individuele pensioengegevens en beleggingen - van het pensioenfonds waarvan hij weet of redelijkerwijs behoort te weten dat die informatie vertrouwelijk is en die hem ter kennis is gekomen aan derden bekendmaken of ten eigen voordele of ten behoeve van anderen dan het fonds gebruiken.
2. De verbonden persoon mag voorts niet-publieke marktinformatie die hem ter kennis is gekomen in de hoedanigheid van verbonden persoon, niet aan derden bekendmaken of ten eigen voordele gebruiken.

Artikel 6. Relatiegeschenken e.d., nevenfuncties, het deelnemen in andere instellingen, zakelijke relaties en pensioenfondseigendommen

1. Aanvaarden van relatiegeschenken, uitnodigingen e.d.

Verbonden personen dienen terughoudend en transparant om te gaan met de aanvaarding van een relatiegeschenk of uitnodiging van een zakelijke relatie of aspirant-relatie, teneinde te voorkomen dat ze in een situatie geraken waarin het accepteren van een relatiegeschenk of uitnodiging voor enige vorm van entertainment hun beslissingen kan beïnvloeden. Het is niet toegestaan dat ook maar de schijn van mogelijke beïnvloeding wordt gewekt. Verbonden personen dienen met name in de voorfase en beëindigingsfase van overeenkomsten (de schijn van mogelijke) belangenverstrengeling of beïnvloeding te voorkomen door de grootst mogelijke terughoudendheid te betrachten in de aanvaarding van geschenken of uitnodigingen.

2. Waarde van relatiegeschenken

Het in ontvangst nemen van relatiegeschenken dient in ieder geval beperkt te blijven tot kleine attenties waarvan de commerciële waarde niet meer dan €50,- bedraagt. Een reeks van geschenken van dezelfde gever in enig kalenderjaar wordt gezien als één geschenk. Alle aanvaarde relatiegeschenken worden gemeld en geregistreerd. De verbonden persoon kan besluiten het relatiegeschenk in te leveren. Een aanbod in geld, goederen, of diensten met een waarde die de €50,- overschrijdt, moet ter toetsing worden voorgelegd aan de compliance officer alvorens het wordt aanvaard. De compliance officer bepaalt per geval of relatiegeschenken etc. dienen te worden ingeleverd c.q. geweigerd. Alle relatiegeschenken die zijn ingeleverd worden verloot onder het voltallige personeel. Voor verbonden personen onder artikel 1 lid 1.a, c en d (niet zijnde de directeur) geldt dat de interne compliance officer optreedt. Voor verbonden personen onder artikel 1 lid 1 b en de directeur geldt een meldingsplicht bij de externe compliance officer van het fonds.

3. Uitnodigingen

Uitnodigingen voor reizen, seminars, bedrijfsbezoeken en andere bijeenkomsten in Nederland of het buitenland worden slechts aanvaard na goedkeuring. Alle aanvaarde uitnodigingen worden geregistreerd. Voor het volgen van opleidingen en cursussen, alsmede het bezoeken van seminars door het bestuur geldt daarnaast dat dit in lijn moet zijn met het door het bestuur vastgestelde beleid ten aanzien van deskundigheidsbevordering en het daaruit door het bestuur jaarlijks vast te stellen opleidingsplan. Voor reizen geldt bovendien dat het alleen om groepsreizen mag gaan. Meereizen van partners (anders dan op eigen kosten) is niet toegestaan, tenzij het doel van de reis dat vraagt en ook andere participanten zich door partners kunnen laten vergezellen. Teneinde de onafhankelijkheid ten opzichte van derden te waarborgen zijn de reis- en verblijfskosten

van de verbonden persoon (en diens partner) steeds voor rekening van het pensioenfonds of voor hem/haar privé.

Voor leden van organen en de directeur van het fonds wordt toestemming verzocht aan de externe compliance officer. Voor overige verbonden personen wordt toestemming verzocht aan de interne compliance officer.

4. Geven van relatiegeschenken en het doen van uitnodigingen

Relatiegeschenken worden nimmer gegeven, behalve voor zover de commerciële waarde niet meer dan €50,- bedraagt. Uitnodigingen worden verstrekt indien het belang van het fonds hiermee is gediend.

5. Nevenfuncties

Het is niet toegestaan, behoudens goedkeuring van de interne compliance officer voor waar het betreft verbonden personen onder artikel 1 lid 1 onder a, c en d (niet zijnde de directeur) en goedkeuring van de externe compliance officer waar het betreft verbonden personen onder artikel 1 lid 1 b en de directeur, nevenfuncties te aanvaarden of te vervullen bij bedrijven en instellingen waarmee het pensioenfonds zakelijke contacten onderhoudt of waardoor een conflicterend belang kan ontstaan. Bij de afweging of goedkeuring zal worden verleend, zal als leidraad dienen of sprake is van nevenfuncties welke de schijn hebben of kunnen opwekken van een conflicterend belang met de functie van de verbonden persoon binnen het pensioenfonds. Nevenfuncties, ook die waarvoor geen goedkeuring is vereist, worden vastgelegd.

6. Financiële belangen in zakelijke relaties (verbonden instellingen)

Indien de verbonden persoon of een gelieerde derde financiële belangen heeft in een bedrijf of instelling, welke voorkomt op de lijst van bedrijven en instellingen waarmee het pensioenfonds zaken doet, of waarmee het pensioenfonds waarschijnlijk zaken zal gaan doen, kan sprake zijn van een (potentieel) belangenconflict en daarom dienen deze belangen onmiddellijk gemeld te worden bij de compliance officer. Dergelijke financiële belangen worden vastgelegd. Leden van organen en de directeur van het fonds melden de belangen aan de externe compliance officer. Overige verbonden personen melden de belangen aan de interne compliance officer.

7. Pensioenfonds leveranciers/aannemers e.d.

Privégebruik door verbonden personen van diensten van leveranciers, aannemers, makelaars in onroerend goed, onderhoudsdiensten en/of andere zakelijke dienstverleners waarmee het pensioenfonds zakelijke contacten onderhoudt, is niet toegestaan, behoudens als dit algemeen gebruikelijk is, de diensten tegen marktconforme voorwaarden worden uitgevoerd en geldelijk privévoordeel is uitgesloten.

8. Eigendommen van pensioenfonds

Zonder voorafgaande goedkeuring is gebruik van eigendommen van het pensioenfonds voor privédoeleinden niet toegestaan. Voor intellectuele eigendom van specifieke, door het pensioenfonds ontwikkelde en niet openbaar gemaakte beleggingsinstrumenten of analysemodellen geldt hetzelfde, inclusief het openbaar maken daarvan. Voor verbonden personen zoals bedoeld in artikel 1 lid 1 onder a, c en d bestaat een protocol met regels omtrent het gebruik van e-mail, internet en door het fonds beschikbaar gestelde mobiele telefoons. Dit protocol - zoals opgenomen in bijlage I - dient te worden nageleefd.

Artikel 7. Melding van (potentiële) belangenconflicten en transacties

1. De verbonden persoon is verplicht elk (potentieel) belangenconflict te melden aan de compliance officer. Pogingen van een (aspirant-)relatie, dan wel verbonden instelling tot beïnvloeding dienen eveneens onmiddellijk te worden gemeld.

2. De insider is verplicht om onverwijld, vooraf persoonlijke transacties aan de compliance officer te melden, voor zover bij deze transacties op enigerlei wijze een verband kan worden gelegd met transacties of relaties van het pensioenfonds. De compliance officer reageert hierop schriftelijk en per ommegaande.
3. De in dit artikel bedoelde meldingen vinden voor leden van organen en de directeur van het fonds plaats aan de externe compliance officer. Overige verbonden personen doen de melding aan de interne compliance officer.

Artikel 8. Regeling voorwetenschap

1. De verbonden persoon mag geen gebruikmaken van voorwetenschap. De verbonden persoon dient verder uiterste zorgvuldigheid te betrachten bij de behandeling van informatie waarvan hij weet of redelijkerwijs behoort te weten dat deze informatie moet worden aangemerkt als vertrouwelijke (markt)informatie. Het gebruik van voorwetenschap en het verspreiden van andere vertrouwelijke informatie is slechts toegestaan indien een zorgvuldige uitoefening van zijn functie dat vereist.
2. De verbonden persoon die met betrekking tot financiële instrumenten over informatie beschikt als bedoeld in het eerste lid, onthoudt zich van het verrichten van transacties of het aanzetten tot het verrichten van transacties, zowel rechtstreeks als middellijk, in die financiële instrumenten, dan wel van het daarover te adviseren, anders dan van hem bij een zorgvuldige uitoefening van zijn functie mag worden verwacht.
3. Het is de verbonden persoon verboden om binnen één week opdracht te geven tot zowel een aan- als verkooporder voor transactie in een financieel instrument van dezelfde uitgevende instelling, rechtspersoon of vennootschap. Het is de verbonden persoon tevens verboden om transacties in een financieel instrument te (laten) verrichten naar aanleiding van of vooruitlopend op effectenorders van het pensioenfonds.
4. De verbonden persoon, anders dan de insider, die beschikt over informatie als bedoeld in het eerste lid, rapporteert dit in algemene bewoordingen aan de compliance officer. De compliance officer deelt onverwijld aan de betrokken verbonden persoon mee of hij als (beperkte) insider wordt aangemerkt, en stelt hem op de hoogte van de gevolgen van de aanwijzing als (beperkte) insider. Voor leden van organen en de directeur van het fonds geldt de externe compliance officer, voor overige verbonden personen de interne compliance officer.
5. Iedere verbonden persoon is desgevraagd gehouden alle informatie aan de compliance officer te verschaffen in het kader van de strikte naleving van de integriteitregeling.

C. Aanvullende gedragsregels voor insiders en beperkte insiders

Artikel 9. Algemene uitgangspunten persoonlijke transacties

1. Er mag nooit een verband bestaan tussen de transacties in financiële instrumenten die het pensioenfonds tot stand brengt of doet komen en een persoonlijke transactie van de insider of een gelieerde derde.
2. De insider dient zich te onthouden van elk handelen met gebruik van voorwetenschap of met anderszins vertrouwelijke informatie. Hij dient voorts iedere vermenging van zakelijke en privébelangen respectievelijk de redelijkerwijs voorzienbare schijn daarvan, te vermijden.
3. De insider, die anders dan in de normale uitoefening van zijn functie andere personen adviseert over transacties in financiële instrumenten, dient er voor zorg te dragen dat die personen niet handelen in strijd met het verbod op het gebruik van voorwetenschap of enige andere wettelijke bepaling. Tevens is de insider gehouden naar beste vermogen te

bevorderen dat gelieerde derden geen transacties (laten) verrichten die strijdig zijn met het bepaalde in de integriteitregeling.

4. Iedere verbonden persoon die als insider wordt aangemerkt wordt daarvan onverwijld door de compliance officer op de hoogte gebracht. De betreffende verbonden persoon wordt tevens geïnformeerd over de gevolgen van de aanwijzing als insider. De insider wordt verder in kennis gesteld van de procedures en maatregelen gericht op het toezicht op de persoonlijke transacties. Voor leden van organen en de directeur van het fonds geldt de externe compliance officer, voor overige verbonden personen de interne compliance officer.

Artikel 10. Toezicht op persoonlijke transacties van insiders

1. Het pensioenfonds houdt gegevens bij van aan haar gemelde of door haar onderkende persoonlijke transacties en vermeldt daarbij in voorkomend geval tevens of de desbetreffende transactie is goedgekeurd of verboden is.
2. De insider onderschrijft dat de compliance officer bevoegd is een onderzoek in te (doen) stellen naar enige beleggingstransactie verricht door, in opdracht van of ten behoeve van de insider. De insider is verplicht jaarlijks te bevestigen aan de compliance officer, dat hij de uitgangspunten van de insiderregeling onderschrijft en heeft nageleefd.
3. De insider is in het kader van een strikte naleving van deze regeling gehouden desgevraagd alle informatie met betrekking tot een door hem of ten behoeve van hem verrichte persoonlijke transactie aan de compliance officer te verstrekken.
4. De insider is verplicht desgevraagd opdracht te geven aan het pensioenfonds, een andere instelling, lasthebber, beleggingsinstelling of andere derde, om de compliance officer alle informatie te verstrekken over enige ten behoeve van hem of in zijn opdracht verrichte persoonlijke transactie.
5. De compliance officer is bevoegd over de uitkomst van dit onderzoek schriftelijk te rapporteren aan de voorzitter van het bestuur. Alvorens de compliance officer daarover rapporteert, wordt de insider in de gelegenheid gesteld om te reageren op de bevindingen van het onderzoek. De insider wordt door de voorzitter van het bestuur van de definitieve uitkomst van het onderzoek in kennis gesteld.
6. Van het toezicht op de persoonlijke transacties van de insider zijn vrijgesteld:
 - transacties in obligaties uitgegeven door de Staat, andere overheden;
 - transacties in financiële instrumenten waarvan het beheer is overgedragen aan een professionele vermogensbeheerder, op zodanige voorwaarden dat de insider geen invloed heeft op afzonderlijke transacties;
 - transacties in indexfondsen of in ter beurze genoteerde rechten van deelneming in (semi)open-endedbeleggingsinstellingen, mits de insider binnen die instelling geen functie vervult.

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

7. Voor leden van organen en de directeur van het fonds geldt de externe compliance officer, voor overige verbonden personen de interne compliance officer.

Artikel 11. Persoonlijke transacties van en toezicht op beperkte insiders

1. De beperkte insider dient zich te onthouden van elk handelen met gebruik van (zo daarvan sprake kan zijn) voorwetenschap of met anderszins vertrouwelijke informatie. Hij dient voorts iedere vermenging van zakelijke en privébelangen respectievelijk de redelijkerwijs voorzienbare schijn daarvan, te vermijden.

2. De beperkte insider, die anders dan in de normale uitoefening van zijn functie andere personen adviseert over transacties in financiële instrumenten, dient er voor zorg te dragen dat die personen niet handelen in strijd met het verbod op het gebruik van (zo daarvan sprake kan zijn) voorwetenschap of enige andere wettelijke bepaling. Tevens is de beperkte insider gehouden naar beste vermogen te bevorderen dat gelieerde derden geen transacties (laten) verrichten die strijdig zijn met het bepaalde in de integriteitregeling.
3. Het bepaalde in artikel 10 lid 2 tot en met 6 is tevens op de beperkte insider van toepassing.

Artikel 12. Embargoregeling

Onder omstandigheden kan de directeur besluiten dat een embargoregeling van toepassing is. Een embargo kan gelden voor specifieke verbonden personen of een groep van verbonden personen. Een embargo wordt aan de verbonden personen die het betreft schriftelijk kenbaar gemaakt. Bij deze bekendmaking wordt vermeld wat wel en niet is toegestaan met het oog op privétransacties en gedurende welke periode het embargo geldt. Indien op de directeur de embargoregeling van toepassing dient te zijn, besluiten de voorzitter en de plaatsvervangend voorzitter omtrent het van toepassing verklaren van de embargoregeling op de directeur.

D. Gedragsregels ten aanzien van mede verbonden personen, deelnemers, werkgevers (zijnde natuurlijke personen) en overige belanghebbenden waarmee het fonds een zakelijke relatie onderhoudt

Artikel 13. Regeling (seksuele) intimidatie en discriminatie

De verbonden persoon dient zich te onthouden van (seksuele) intimidatie en discriminatie. Verbonden personen die te maken krijgen met ongewenst gedrag zoals hiervoor bedoeld kunnen zich wenden tot de vertrouwenspersoon. De verbonden persoon kan met de vertrouwenspersoon bespreken op welke wijze het ongewenste gedrag een halt kan worden toegevoerd en op welke wijze de vertrouwenspersoon daarbij van dienst kan zijn. In het geval het ongewenste gedrag afkomstig is van een persoon als bedoeld in artikel 1 lid 1 b, of de directeur of een lid van het managementteam wordt overlegd of de externe vertrouwenspersoon de meest gereede persoon is om de functie van vertrouwenspersoon te vervullen. Het bestuur en de directie kunnen besluiten een tijdelijke klachtencommissie in te stellen die een specifiek incident onderzoekt. De behandeling vindt in besloten kring plaats en is strikt vertrouwelijk.

Artikel 14. Vertrouwenspersoon

1. De vertrouwenspersoon heeft tot taak:
 - a. de verbonden persoon die een klacht heeft inzake (seksuele) intimidatie, discriminatie, agressie en/of geweld bij te staan, te begeleiden en van advies te dienen;
 - b. door onderzoek en overleg met de betrokkenen te trachten tot een oplossing van het gesignaleerde te komen;
 - c. de verbonden persoon desgewenst te ondersteunen bij het indienen van een klacht bij de eigen klachtencommissie en/of indien het een strafbaar feit betreft tevens bij het doen van aangifte bij de politie;
 - d. de directie en andere relevante bedrijfsonderdelen gevraagd en ongevraagd te adviseren op het gebied van preventie en bestrijding van (seksuele) intimidatie, discriminatie, agressie en/of geweld.
2. De vertrouwenspersoon verricht geen handelingen ter uitvoering van zijn taak, dan met instemming van de verbonden persoon.

3. De registratie van incidenten met betrekking tot (seksuele) intimidatie, discriminatie, agressie en geweld, vindt plaats door de vertrouwenspersoon die ook de incidentenformulieren archiveert. Eens per jaar vindt rapportage plaats aan het managementteam over de incidenten die hebben plaatsgevonden, uiteraard rekening houdend met de privacy van de betrokken verbonden personen en deelnemers.

Artikel 15. Geheimhouding

Eenieder die ingevolge de regeling (seksuele) intimidatie en discriminatie en de regeling bij agressie en (dreiging met) geweld op de hoogte is gebracht van feiten, dan wel in het bezit is gekomen van schriftelijke stukken met betrekking tot een (mogelijk) geval van (seksuele) intimidatie, discriminatie, agressie of (dreiging met) geweld, is verplicht tot geheimhouding van deze feiten tegenover derden en draagt er zorg voor dat bedoelde stukken niet onder ogen van derden komen.

E. Agressie en geweld

Artikel 16. Regeling bij agressie en (dreiging met) geweld

1. De verbonden persoon maakt zo spoedig mogelijk na de gebeurtenis van een incident dat betrekking heeft op agressie en (dreiging met) geweld, melding van dit incident bij zijn leidinggevende en bespreekt de toedracht van het incident. De melding gebeurt zo spoedig mogelijk schriftelijk of wordt door de verbonden persoon zo spoedig mogelijk bevestigd. De leidinggevende (zo daarvan sprake is) draagt zorg voor opvang van de verbonden persoon. De leidinggevende doet schriftelijk melding bij de vertrouwenspersoon.
2. De leidinggevende (zo daarvan sprake is) of de vertrouwenspersoon ondersteunt de verbonden persoon bij aangifte van het incident bij de politie, tenzij in afstemming tussen verbonden persoon en leidinggevende besloten is van aangifte af te zien. Bij immateriële schade, zoals mishandeling, moet aangifte gedaan worden door de betrokken verbonden persoon. Indien van toepassing geeft de verbonden persoon bij de aangifte aan of hij zich in het strafproces wenst te voegen. De leidinggevende of de verbonden persoon overhandigt bij de aangifte een kopie van het incidentenformulier aan de politie. Indien na onderzoek van het Openbaar Ministerie blijkt dat vervolging aan de orde is, onderhoudt de verbonden persoon of zijn leidinggevende contact met de officier van justitie over de voortgang van de vervolging. De leidinggevende en de verbonden persoon houden elkaar op de hoogte.
3. In geval van groot gevaar of grote dreiging wordt de directeur direct geïnformeerd.

F. Nalevingbepalingen

Artikel 17. Externe compliance officer en onderzoek

1. De compliance officer vervult een onafhankelijke rol. De compliance officer wordt benoemd door het bestuur. Het bestuur kan hem van zijn taken ontheffen. De compliance officer rapporteert aan het voltallige bestuur na consultatie van de auditcommissie. Het werk van de externe compliance officer wordt zoveel mogelijk voorbereid door de interne compliance officer.
2. Het bestuur legt de taken en bevoegdheden van de compliance officer schriftelijk vast in de integriteitregeling. Het bestuur waarborgt dat de compliance officer over voldoende bevoegdheden beschikt voor het uitoefenen van toezicht op de naleving van de integriteit-

regeling en dat hij een onafhankelijke rol kan vervullen ten opzichte van degenen die zijn onderworpen aan zijn toezicht.

De compliance officer houdt toezicht op de deugdelijkheid en effectiviteit van interne regels en procedures. Hij rapporteert ten minste jaarlijks over zijn werkzaamheden en doet aanbevelingen op basis van de resultaten van zijn werkzaamheden. De auditcommissie ziet toe op de in het kader van de naleving van de integriteitregeling door de compliance officer uitgevoerde werkzaamheden.

3. Het bestuur legt vast welke acties het heeft ondernomen naar aanleiding van de bevindingen van de compliance officer.
4. Indien de compliance officer daartoe aanleiding heeft, kan hij (beperkte) insiders verplichten op eerste verzoek alle informatie te verstrekken omtrent enige door of ten behoeve van hen verrichte persoonlijke transacties. De compliance officer controleert of die transacties aan de toepasselijke regels, voorschriften en aanwijzingen voldoen.
5. De compliance officer adviseert en informeert desgewenst verbonden personen over de uitleg en toepassing van bepalingen zoals die zijn opgenomen in deze integriteitregeling.
6. De compliance officer en het bestuur, waaraan hij rapporteert, zijn gehouden tot geheimhouding van informatie verstrekt door verbonden personen of derden. De geheimhouding kan worden doorbroken in het geval een goede uitoefening van hun functie daartoe noodzaakt.
7. De compliance officer documenteert zijn werkmethoden en werkzaamheden en administreert en archiveert alle informatie die hem door verbonden personen (de meldingen van persoonlijke transacties inbegrepen) of derden is verstrekt in het kader van deze integriteitregeling. Hij bewaart afschriften van alle schriftelijke overeenkomsten en jaarlijkse verklaringen die verbonden personen hem moeten verstrekken (waarin zij verklaren zich aan deze regeling te zullen houden). Tevens administreert en archiveert de compliance officer alle door hem verleende autorisaties, verrichte controles en onderzoeken en de genomen acties, alsmede overige van belang zijnde informatie, memoranda en correspondentie. De gegevens worden ten minste zeven jaar bewaard.
8. De compliance officer legt een lijst aan van alle verbonden personen die als (beperkte) insider worden aangemerkt. De compliance officer deelt onverwijld aan de op de lijst opgenomen verbonden personen mee dat zij als (beperkte) insider zijn aangemerkt en hij stelt hen op de hoogte van de gevolgen van de aanwijzing als (beperkte) insider.
9. De compliance officer dient eveneens een lijst met alle bedrijven en instellingen waarmee het pensioenfonds zaken doet op te stellen en deze regelmatig te actualiseren. Deze lijst wordt aan de verbonden personen ter beschikking gesteld.
10. De interne compliance officer beschikt over dezelfde bevoegdheden als de externe compliance officer.

Artikel 18. Rapportage compliance officer(s)

Eens per jaar vindt een eindrapportage plaats door de compliance officer(s) aan het bestuur. De rapportage van de externe compliance officer wordt zoveel mogelijk voorbereid door de interne compliance officer en voordat deze aan het bestuur wordt gezonden besproken met de auditcommissie. Het bestuur meldt in het jaarverslag of de rapportage is besproken en tot welke bevinding de rapportage heeft geleid. De rapportage bevat de volgende onderdelen:

- een opgave van verbonden instellingen;
- een opgave van nevenfuncties van leden van organen van het fonds;
- een opgave van nevenfuncties van leden van het managementteam en de directie;
- een opgave van geschenken, uitnodigingen e.d., waarbij wordt aangegeven:

- van wie het geschenk, de uitnodiging e.d. afkomstig is;
- of het een verbonden instelling betreft;
- of het geschenk, de uitnodiging etc. is aanvaard, geweigerd of verloot;
- het doel;
- de (in)geschatte waarde;
- (indien van toepassing) de reis- en verblijfkosten die door het fonds zijn gedragen;
- (indien van toepassing) een overzicht van goedkeuringen van meldingen en goedkeuringen van persoonlijke transacties;
- een opgave van meldingen aan de interne en externe compliance officer;
- (indien van toepassing) de uitgevoerde onderzoeken;
- een opgave van insiders en beperkte insiders;
- een algemene toelichting over de wijze waarop de integriteitregeling wordt nageleefd en de deugdelijkheid van de procedures;
- (indien van toepassing) een aanbeveling voor de wijze waarop de belangen van het fonds beter zouden kunnen worden gewaarborgd.

Artikel 19. Overeenkomst en verklaring van naleving

1. Iedere verbonden persoon dient zich te verbinden alle regels uit deze integriteitregeling die voor hem gelden strikt na te leven. De bepalingen blijven gelden tot een maand nadat de persoon niet meer aan het pensioenfonds is verbonden. De gedragsregel zoals vastgelegd in artikel 5 blijft voor onbepaalde tijd gelden na beëindiging van de overeenkomst.
2. Jaarlijks dient iedere verbonden persoon een verklaring te ondertekenen omtrent de juiste naleving van de voor hem geldende bepalingen in de integriteitregeling; daarbij worden door de verbonden persoon alle in het kader van deze regeling relevante nevenfuncties vermeld.

Artikel 20. Sancties

Handelen door de verbonden persoon in strijd met deze integriteitregeling wordt beschouwd als een ernstige inbreuk op het vertrouwen dat het pensioenfonds als werkgever of anderszins in de verbonden persoon moet kunnen stellen en kan leiden tot een sanctie voor de betrokkene. Afhankelijk van de ernst van de overtreding kan dit inhouden het ongedaan maken van de gevolgen van het handelen, een waarschuwing, schorsing of ontslag als verbonden persoon van het pensioenfonds of andere disciplinaire of arbeidsrechtelijke maatregelen. Een overtreding kan door het bestuur gemeld worden aan de werkgever, De Nederlandsche Bank en/of de Autoriteit Financiële Markten en indien van toepassing aan het Dutch Securities Institute. Het voorgaande laat onverlet de mogelijkheid van een vordering tot schadevergoeding en/of aangifte bij justitiële autoriteiten.

Artikel 21. Advies en rechtsgang

1. Indien de verbonden persoon twijfelt omtrent de uitleg of de toepassing van de op hem van toepassing zijnde artikelen is hij verplicht het advies van de compliance officer in te winnen. De compliance officer is bevoegd een voor de verbonden persoon bindende uitspraak te doen.
2. De betrokkene kan in verweer komen tegen de in lid 1 bedoelde bindende uitspraak bij een bevoegde Nederlandse rechter.

Artikel 22. Onvoorziene gevallen

In onvoorziene gevallen onder deze integriteitregeling beslist waar het leden van organen van het fonds betreft de voorzitter of de plaatsvervangend voorzitter van het bestuur. In overige gevallen beslist de directeur van het pensioenfonds.

Artikel 23. Slotbepalingen

1. Het pensioenfonds kan de integriteitregeling wijzigen.
2. Deze integriteitregeling is in werking getreden op 1 januari 2009.

BIJLAGE I Protocol gebruik internet en telefonie

1. Inleiding

Medewerkers bij PH&C hebben toegang tot on-linesystemen, zoals e-mail en internet. PH&C vertrouwt er op dat medewerkers e-mail en internet gebruiken in het belang van onze klanten en onze onderneming en stimuleert dit gebruik. Voor sommige functies is daarnaast bereikbaarheid een belangrijk punt en wordt door de werkgever een mobiele telefoon beschikbaar gesteld. Dit protocol dient om de regels rondom het gebruik van deze middelen bekend te maken aan alle medewerkers en op die manier duidelijkheid te scheppen over de vraag wat wel en niet is toegestaan.

De in dit protocol vastgelegde regels met betrekking tot mobiele telefonie, e-mail- en internetgebruik zijn van toepassing op werkgever en werknemer, en daarnaast op eventuele medewerkers zonder arbeidsovereenkomst. Voor de werkgever geeft het mogelijkheden voor preventie van problemen, detectie van onrechtmatig gebruik, terugdringen van ongewenst gebruik en mogelijkheden tot opleggen van sancties bij overtreding van de hiertoe opgestelde regels. Voor de medewerker geeft het duidelijkheid over de regels met betrekking tot mobiele telefonie, e-mail- en internetgebruik en de technische controlemogelijkheden die PH&C heeft. Voor beiden biedt het uiteindelijk een kader waarbinnen met maximale privacy voor zowel individu als de organisatie onder duidelijke afspraken optimaal gebruik kan worden gemaakt van de mogelijkheden die internet en e-mail bieden. De regels vallen binnen de van toepassing zijnde wettelijke kaders.

2. Doel e-mail en internet

Toegang van de medewerkers tot e-mail en internet is in de eerste plaats bedoeld ter:

- bevordering van de efficiëntie van PH&C;
- creatie van toegevoegde waarde voor onze klanten;
- ontwikkeling van (toekomstige) zakelijke kansen voor PH&C;
- verbetering van persoonlijke prestaties.

Werkgever is van mening dat medewerkers goede redenen zouden kunnen hebben om e-mail en internet voor persoonlijke doeleinden te gebruiken en staat dan ook toe dat e-mail en internet incidenteel en met mate voor persoonlijke doeleinden worden gebruikt. Persoonlijk gebruik is echter niet toegestaan als dit storend is voor de dagelijkse werkzaamheden, indien dit gebruik in tegenspraak is met of een belemmering vormt voor het zakelijke gebruik, de grondwaarden van werkgever schendt, in de context van deze regels en richtlijnen als misbruik kan worden beschouwd, of de werkgever op enigerlei wijze zou kunnen schaden. De medewerker dient zich hierbij ervan bewust te zijn dat alle acties rechtstreeks weerslag hebben op werkgever en zich daarom zakelijk en ethisch op te stellen en de grenzen van de wet en het fatsoen te respecteren.

3. Doel mobiele telefonie

Medewerkers die een mobiele telefoon van de werkgever verstrekt krijgen, krijgen dit vooral om:

- bereikbaar te zijn buiten kantooruren in geval van calamiteiten;
- telefonisch contact te kunnen onderhouden als men niet op kantoor is.

Werkgever is van mening dat medewerkers goede redenen zouden kunnen hebben om de mobiele telefoon voor persoonlijke doeleinden te gebruiken en staat dan ook toe dat deze incidenteel en met mate voor persoonlijke doeleinden wordt gebruikt. Persoonlijk gebruik is echter niet toegestaan als dit storend is voor de dagelijkse werkzaamheden, indien dit gebruik

in tegenspraak is met of een belemmering vormt voor het zakelijke gebruik, de grondwaarden van werkgever schendt, in de context van deze regels en richtlijnen als misbruik kan worden beschouwd, of de werkgever op enigerlei wijze zou kunnen schaden.

De medewerker dient zich hierbij ervan bewust te zijn dat alle acties rechtstreeks weerslag hebben op werkgever en zich daarom zakelijk en ethisch op te stellen en de grenzen van de wet en het fatsoen te respecteren.

4. Redenen voor opstellen protocol

De belangrijkste redenen voor de regels en richtlijnen van werkgever voor het gebruik van e-mail en internet zijn:

- **Privacy:** om te voorkomen dat medewerkers lastig worden gevallen via e-mail en om medewerkers te informeren over en te beschermen tegen het feit dat hun bezoek aan sites wordt gemonitord, ter bescherming van het recht van medewerkers op een persoonlijke levenssfeer op het werk en ter handhaving van het recht op briefgeheim;
- **Informatief:** om medewerkers te informeren over de standaardregels, over beschermingsmaatregelen en over de rechten en plichten van werkgever en werknemer inzake e-mail en internetgebruik;
- **Aansprakelijkheid:** om ervoor te zorgen dat de naam van werkgever niet wordt geassocieerd met onethische of zelfs illegale praktijken en om hieruit voortvloeiende claims te voorkomen;
- **Technisch:** als gevolg van oneigenlijk gebruik lopen de prestaties van het netwerk terug. Daarnaast kunnen technische problemen ontstaan door het optreden van virusinfecties van de gebruikte computersystemen;
- **Zakelijk:** aan de tijd dat het systeem voor niet-zakelijke doeleinden wordt gebruikt zijn kosten verbonden, evenals aan het oplossen van problemen die ontstaan uit virussen en extra beheerwerkzaamheden. Hierdoor worden opbrengsten verminderd.

Bij de twee laatstgenoemde redenen is de mate van (dreigende) schade voor werkgever aanleiding om al of niet over te kunnen gaan tot maatregelen in de persoonlijke levenssfeer van de individuele medewerker binnen de hiertoe opgestelde grenzen van dit protocol.

5. Voorwaarden

Het is verboden om:

- mobiele telefoon, e-mail en internet te gebruiken voor persoonlijke belangen en/of andere ongewenste doeleinden, die in strijd met de wet of met de grondwaarden van werkgever of tegengesteld aan de belangen van werkgever zijn;
- internet te gebruiken als radio of televisie;
- informatie te verzenden, op eigen initiatief te ontvangen of op te slaan die pornografisch, discriminerend, kwetsend, beledigend, bedreigend, obscene, is of denigrerend ten aanzien van huidskleur, geslacht, leeftijd, handicap, godsdienst, nationaliteit, uiterlijk of seksuele voorkeur van een persoon of groep;
- anoniem of onder een fictieve naam berichten te verzenden of zonder toestemming van de werkgever gebruik te maken van middelen ter beveiliging van de informatie zodanig dat werkgever niet in staat is kennis te nemen van de inhoud;
- auteursrechtelijk beschermde werken te kopiëren, wijzigen, verzenden of op te slaan, tenzij en voor zover dit toegestaan is door de rechthebbende;
- online te gokken of kettingbrieven te versturen;

- zonder toestemming programmatuur te downloaden; dit om te voorkomen dat systemen van werkgever met virussen worden besmet of de integriteit van de werkplek wordt geschonden;
- ‘algemene berichten’ via het werkgever e-mailsysteem te verzenden die niet ten behoeve van het zakelijk verkeer van werkgever zijn;
- zonder toestemming e-mails van andere gebruikers te openen;
- enige, al dan niet vertrouwelijke of gevoelige bedrijfsspecifieke informatie zonder toestemming buiten de organisatie te e-mailen;
- toegangsgegevens dusdanig te hanteren dat hiermee toegang tot het net door onbevoegden wordt gestimuleerd.

Bij thuiswerkzaamheden ten behoeve van werkgever zijn alle hierboven genoemde voorwaarden vanzelfsprekend eveneens van toepassing.

6. Controle, beheersing en beveiliging

Werkgever acht het controleren van mobiele telefonie, e-mail- en internetgebruik als haar plicht om waarden en welzijn te kunnen sturen, bewaken en de risico's te beperken. Hiertoe staat een aantal middelen tot haar beschikking zoals monitoring, filtering, maximering en sociale controle door leidinggevenden.

7. Monitoring

Werkgever is gerechtigd software te installeren om het gebruik van telefonie, e-mail en internet te kunnen bewaken. Met dit programma zijn de beheerders van de afdeling O&I in staat om bezoeken aan internetsites, chat rooms, nieuwsgroepen of e-mailberichten plus elke bestandsoverdracht van en naar onze interne netwerken te registreren, zowel op individueel als op afdelings- of organisatieniveau.

De beheerders die toegang hebben tot alle gegevens over telefonie, e-mail- en internetgebruik dienen zich strikt aan hun privacyverantwoordelijkheid te houden en zijn hierop functioneel aanspreekbaar. Werkgever zal de inhoud van zowel persoonlijke als zakelijke mailberichten niet lezen, noch gebruikmaken van het monitoringsysteem zonder inachtneming van de hiertoe opgestelde regels en procedure. Evenmin zullen persoonsgegevens omtrent het aantal mails, de mailadressen, internetgebruik zoals tijdsbesteding en bezochte sites op structurele basis worden geregistreerd of gecontroleerd. Controles kunnen evenwel door middel van monitoring op incidentele basis plaatsvinden bij een concreet vermoeden van onrechtmatig handelen.

8. Monitoring op organisatieniveau

Werkgever heeft de mogelijkheid periodiek controle uit te oefenen op e-mail- en internetgebruik op organisatieniveau. De beheerders van werkgever kunnen hiertoe regelmatig de activiteiten op het internet bekijken en gebruikerspatronen analyseren om ervoor te zorgen dat er voldoende capaciteit beschikbaar is voor toegang tot e-mail en internet en dat het systeem goed functioneert. De vanuit deze controle verkregen gegevens worden niet herleid tot individueel niveau. Wel kan de controle worden gespecificeerd tot afdelingsniveau, indien de gegevens vanuit de algemene controle hiertoe aanleiding geven, bijvoorbeeld bij zeer grote aantallen e-mails, excessieve stijging van bezoek aan niet zakelijke internetsites enz.

9. Controle op individueel niveau

Op individueel niveau neemt de leidinggevende door middel van sociale controle het reguliere e-mail- en internetgedrag van de medewerkers waar. Mocht hiertoe aanleiding zijn, dan zal

hij/zij in een persoonlijk gesprek met betreffende persoon het probleem aan de orde stellen en worden afspraken gemaakt om problemen in de toekomst te vermijden. De leidinggevende heeft de verantwoordelijkheid om signalen die wijzen op misbruik van e-mail en/of internet op te pakken en te onderzoeken.

Alleen indien er sprake is van een concreet vermoeden van onrechtmatig handelen waarmee het bedrijfsbelang of individueel belang van collega's of derden ernstig in het geding is, kan na overleg met de directie op individueel niveau monitoring plaatsvinden.

Uit het voorgaande mag duidelijk zijn dat medewerkers bij het gebruik van e-mail en internet niet volledig op privacy moeten rekenen. Hoewel de regels en procedure voor controle en beveiliging gehandhaafd dienen te worden is per definitie de mogelijkheid aanwezig om e-mails te achterhalen en te lezen, zelfs indien ze gewist zijn. Het versturen van mail via internet biedt iedereen buiten werkgever de mogelijkheid om deze mail te onderscheppen en te lezen. Het gebruik van een wachtwoord, zowel bij intern als extern e-mail- en internetgebruik, is evenmin een 100% garantie voor privacy.

Ook ten aanzien van internetgebruik dienen gebruikers zich ervan bewust te zijn dat op elke *externe* website die zij bezoeken monitoring plaatsvindt door de eigenaars van de betreffende website. Als zij via het werkgeversysteem een website bezoeken, worden medewerkers op die site herkend als personeel van werkgever.

Voor het gebruik van mobiele telefonie geldt dat het belgedrag van de werknemers door de provider van de telefonie gespecificeerd (kan) worden aangeleverd. Bij de factuurcontrole wordt tevens gecontroleerd of er sprake is van correct gebruik van de mobiele telefoon.

10. Maximering

Op individueel niveau kan een maximumruimte worden vastgesteld voor een mailbestand waardoor bepaalde soorten mail niet meer kunnen worden ontvangen.

11. Schending

Werkgever en medewerkers dienen zich aan deze regels en richtlijnen voor het gebruik van mobiele telefonie, e-mail en internet te houden; oneigenlijk gebruik van mobiele telefonie, e-mail en internet is niet toegestaan en zal ook niet worden geaccepteerd. Het kan leiden tot disciplinaire maatregelen, waaronder in een uiterst zwaar geval zelfs beëindiging van het dienstverband. Bij problemen rond gebruik van internet, e-mail of mobiele telefonie zal de procedure voor controle worden gehanteerd.

12. Vaststelling protocol

Dit protocol is vastgesteld in overleg met de OR in oktober 2006.

Toelichting op de Integriteitregeling Pensioenfonds Horeca & Catering

In artikel 143 van de Pensioenwet stelt de wetgever onder andere regels omtrent integriteit. Artikel 19 van het Financieel Toetsingskader werkt dit artikel verder uit: 'Een fonds beschikt over goede administratieve en boekhoudkundige procedures en adequate interne controlemechanismen, stelt beleid op ten aanzien van de beheersing van te lopen risico's en draagt zorg voor de uitvoering van dat beleid'. In het kader van de veranderde regelgeving maakt de gedragscode van Pensioenfonds Horeca & Catering - die in werking getreden was per 1 juli 2001 en tussentijds gewijzigd op 1 januari 2005 en op 1 januari 2007- met ingang van 1 januari 2009 onderdeel uit van een bredere integriteitregeling. Om te komen tot een breed integriteitbeleid zijn omwille van de duidelijkheid en efficiency alle regelingen die samenhang vertonen met gedrag, compliance, integriteit en veiligheid geïntegreerd in deze integriteitregeling. Bij deze regelingen wordt zoveel mogelijk gebruikgemaakt van aanbevelingen en principes van de pensioenkoopels en de Stichting van de Arbeid.

De compliance officers, de vertrouwenspersoon en in een aantal gevallen de leidinggevende, zijn functionarissen die aanspreekpunt zijn of toezicht houden op de naleving van de integriteitregeling. Het bestuur van het fonds blijft eindverantwoordelijk voor de adequate invulling van het beleid. Het fonds kent zowel een interne als een externe compliance officer. De externe compliance officer is bedoeld voor leden van organen en de directeur van het fonds, voor overige verbonden personen geldt de interne compliance officer.

Toelichting per artikel

A. Algemene bepalingen

Artikel 1 – Definities

Verbonden personen:

In essentie gaat het om al degenen die op enigerlei wijze bij het pensioenfonds betrokken zijn. Dat zijn dus niet alleen werknemers, maar ook degenen die anders dan op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaamheden voor het fonds verrichten, bijvoorbeeld via een detacheringcontract. Tevens geldt de integriteitregeling voor oproepkrachten, externe adviseurs in bijvoorbeeld een (beleggings)adviescommissie en de leden van de organen van het fonds.

Insiders:

Hiermee worden verbonden personen bedoeld die uit hoofde van hun functie of anderszins regelmatig over voorwetenschap beschikken of kunnen beschikken. Ook ten aanzien van andere vertrouwelijke marktinformatie kan sprake zijn van een informatievoorsprong die tot een belangenconflict kan leiden. In de Wft is uitdrukkelijk bepaald dat het bestuur bepaalt wie in aanmerking komen om als insider te worden aangewezen. In aanmerking zouden kunnen komen:

- bestuursleden
- (beleggingsadvies)commissieleden
- directeur en leden van het managementteam
- alle medewerkers die op enigerlei wijze controle uitoefenen of de beleggingsafdeling
- medewerkers van het bestuursbureau of stafleden
- secretaresses van het bestuur, de directeur en de compliance officer.

Het fonds kent een relatief groot aantal externe vermogensbeheerders. De beheerders voeren een vooraf vastgesteld mandaat uit en houden zich aan de daarbij opgegeven restricties. Het fonds heeft een bewaarnemer aangesteld die de uiteindelijke transactie op naam van het fonds stelt. Deze gegevens worden met een vertraging van twee tot vier dagen bij het fonds kenbaar. Medewerkers van het fonds zijn zodoende niet betrokken bij daadwerkelijke transacties.

Periodiek wordt binnen de uitvoeringsorganisatie van het fonds beoordeeld of en zo ja, aan welke beheerder middelen ter beschikking dienen te worden gesteld. Dit proces vindt plaats aan de hand van de vooraf vastgestelde normwelingen en bandbreedtes, zonder dat daarbij een specifieke beleggingsvisie of economische verwachting wordt gehanteerd. Betrokkenheid bij daadwerkelijke transacties (op de beurs of over the counter) bestaat over het algemeen niet. In uitzonderingssituaties gebeurt het dat van betrokkenheid bij (voorbereidingen van) transacties kan worden gesproken. Te denken valt aan implementatie van renteafdekkingstrategieën of transitie van en naar externe vermogensbeheerders. Veelal kan met deze vertrouwelijke informatie door particulieren geen voordeel worden verkregen, maar in bepaalde situaties zou dit wel het geval kunnen zijn. Een embargo voorkomt misbruik.

Het feit dat over het algemeen geen betrokkenheid bestaat bij daadwerkelijke transacties heeft het fonds ertoe gebracht geen insiders, maar beperkte insiders aan te wijzen. Dit betekent kort gezegd dat geen portefeuilleoverzichten hoeven te worden overgelegd, maar dat de compliance officer wel de bevoegdheid behoudt om aanvullende informatie uit te vragen. Zo wordt enerzijds onnodige administratieve belasting voorkomen, maar bestaat anderzijds de mogelijkheid voor het fonds de integriteit te bevorderen en te bewaken. De regeling kent wel een bepaling rond insiders, zodat desgewenst direct insiders kunnen worden aangewezen. Het ligt eerder voor de hand dat tijdelijk een embargo op specifieke privétransacties wordt afgekondigd waaraan een specifieke verbonden persoon of een groep van verbonden personen gehoor dient te geven.

Goedkeuring:

Standaard is dat goedkeuring van de in de integriteitregeling bepaalde handelingen is belegd bij de compliance officer. De externe compliance officer is bedoeld voor leden van organen en de directeur van het fonds. Voor overige verbonden personen is de interne compliance officer de aangewezen persoon.

Gelieerde derden:

Vanwege hun relatie met de (beperkte) insider rust op deze derden de verplichting om bepaalde gedragsregels na te leven. De gedachte hierachter is dat het in het geval de gelieerde derde gebruik maakt van koersgevoelige informatie die is aangedragen door de (beperkte) insider, dit een negatieve impact heeft voor het pensioenfonds. Bloed- en aanverwanten tot in de tweede graad wil zeggen (groot)ouders, (klein)kinderen, broers en zussen.

Met lasthebbers en vermogensbeheerders worden alle personen bedoeld die betrokken zijn bij het (doen) uitvoeren van beleggingstransacties ten behoeve van de (beperkte) insider en handelend op (indirecte) instructie van de (beperkte) insider. Hieronder vallen derhalve niet vrijhandbeheerders. Deze kunnen namelijk onafhankelijk van de instructie van de (beperkte) insider beslissen tot bepaalde transacties en ze zijn vrij om instructies van de (beperkte) insider naast zich neer te leggen.

Nevenfuncties:

Het begrip nevenfunctie ziet op de betaalde en onbetaalde functies die een aanwijsbare band hebben met de werkzaamheden van het fonds.

Persoonlijke transactie:

Deze bepaling is afgeleid van de definitie uit het Besluit gereguleerde markten Wft. Het begrip persoonlijke transactie vervangt het begrip 'privé beleggingstransactie' uit de voorheen geldende gedragscode. De gedachte dat het fonds beschermt dient te worden tegen benadelende handelingen vergt dat het begrip ruim wordt uitgelegd.

Financieel instrument:

Deze bepaling is terug te vinden in artikel 5 Wft, met dien verstande dat in de Wft-bepaling allerlei verschillende instrumenten worden genoemd. Er is voor gekozen om een samenvattende categorie (onderdeel e) op te nemen, zodat niet de indruk gewekt wordt dat het om een limitatieve opsomming gaat. Bovendien kan op deze manier worden ingespeeld op toekomstige ontwikkelingen (bijvoorbeeld nieuwe producten).

Voorwetenschap:

Dit is een belangrijke bepaling in de integriteitregeling. De bepaling is overgenomen uit de Wft. Een persoon die beschikt over voorwetenschap, beschikt over vertrouwelijke, niet openbare informatie. Het handelen in financiële instrumenten met gebruik van voorwetenschap (dus voordat de uitgevende instelling de informatie openbaar maakt) is verboden. Dat geldt ook voor het verspreiden van koersgevoelige informatie. Beide schaden het vertrouwen in de goede werking van financiële markten, omdat een ongerechtvaardigd voordeel kan worden behaald.

De persoon die een transactie als hiervoor bedoeld verricht is zich bewust of hoort zich bewust te zijn van het feit dat sprake is van niet openbare informatie, die bij openbaarmaking van significante invloed kan zijn op de koersontwikkeling van een financieel instrument. Het moet dus gaan om informatie die betekenisvol is, informatie waarvan een redelijk handelende belegger gebruik zou maken om zijn beslissing op te baseren. Het is overigens niet zo dat bij overtreding van het verbod de causale relatie tussen de hiervoor bedoelde bewustheid en 'gebruikmaken van' van de voorwetenschap moet worden aangetoond. Van belang is of de transactie uitsluitend voortvloeit uit het hebben van voorwetenschap.

Integriteitrisico:

Meer dan voorheen staat de goede reputatie van het pensioenfonds centraal. Met het oog op integer handelen van verbonden personen is het begrip integriteitrisico geïntroduceerd in deze regeling. Dit begrip is overgenomen uit het Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen (Besluit FTK), dat is gebaseerd op het Besluit prudentiële regels Wft. Het begrip goede reputatie kent een ruime interpretatie. Artikel 19 van het Besluit FTK verplicht het pensioenfonds tot een systematische analyse van integriteitrisico's. Uit die analyse moet blijken of het fonds zijn administratieve organisatie en interne controle (AO/IC) goed heeft ingeregeld, waardoor risico's worden beperkt.

Compliance:

Er zijn vele definities van compliance. De toezichthouder heeft vooralsnog geen standaard gezet. In het kader van deze regeling wordt onder compliance verstaan het toezien op de naleving van de relevante bepalingen bij en krachtens wet én interne regels, de normen die het fonds zichzelf heeft opgelegd. De onderhavige regeling is een voorbeeld van dergelijke

interne regels. De naleving heeft het oogmerk het voorkomen van reputatieschade voor het fonds en daarmee voor de totale pensioensector.

In artikel 19 worden de compliancefunctie en de verantwoordelijkheden en bevoegdheden beschreven. Deze interne toezichthouder vervult een centrale rol met het oog op het toezicht op de naleving van de regeling.

Artikel 2 – Doel van de regeling

Dit artikel geeft het doel weer van de regeling: het waarborgen en handhaven van de integriteit en goede naam van het fonds om daarmee het vertrouwen van opdrachtgevers, belanghebbenden en derden in het fonds te bevorderen. Maar niet alleen de goede naam van het fonds wordt bewaakt, ook de persoonlijke integriteit van verbonden personen wordt beschermd. Daartoe zijn niet alleen regels opgesteld ter voorkoming van conflicten tussen belangen van het fonds en privébelangen van personen die bij het fonds zijn betrokken en regels om te voorkomen dat van (vertrouwelijke) informatie van het fonds misbruik of oneigenlijk gebruik wordt gemaakt, maar ook regels over welke procedures gevolgd kunnen worden als sprake is van een inbreuk op de persoonlijke integriteit (zoals in het geval van ongewenste intimiteiten of discriminatie).

Vermelde doelen en uitgangspunten rechtvaardigen de nadelen die voor verbonden personen bij een pensioenfonds uit de naleving van deze regeling voortvloeien, namelijk een zekere inbreuk op de vrijheid van handelen en op de privacy.

Het pensioenfonds bestaat bij de toegevoegde waarde die zij heeft voor alle belanghebbenden, in het bijzonder deelnemers en gepensioneerden. Zij en de aangesloten werkgevers moeten erop kunnen vertrouwen dat op adequate wijze wordt omgegaan met de aan het fonds toevertrouwde middelen. De reputatie van het fonds mag niet worden beschadigd.

Artikel 3 – Normen

De strekking van het artikel is dat binnen het fonds volgens de hoogste normen van ethiek wordt gehandeld. Daarmee hangt samen dat ook de schijn van verstrengeling van belangen voorkomen dient te worden.

Belangrijk is verder dat vertrouwelijke informatie niet alleen betrekking heeft op transacties in financiële instrumenten. Ook overige informatie kan vertrouwelijk zijn en ook voor dergelijke informatie geldt dat daarvan geen ‘misbruik’ mag worden gemaakt, dat de informatie niet zonder meer kan worden verspreid en dat voorkomen moet worden dat de betreffende informatie leidt tot een belangenconflict.

In lid 6 is ervoor gekozen het pensioenfondsbestuur als hoogste orgaan aan te wijzen. Het pensioenfondsbestuur is verantwoordelijk voor een beheerste en integere bedrijfsvoering, aldus artikel 143 Pensioenwet (PW). Ook in het geval activiteiten worden uitbesteed, blijft het bestuur eindverantwoordelijk. Dat is ook de lijn die in de Wft ligt besloten. De organisatie waaraan taken zijn uitbesteed moet over een eigen code of regeling beschikken. Het ligt voor de hand dat die code ten minste gelijkwaardig is aan die van het fonds zelf. Het fondsbestuur moet zich daarvan vergewissen, zoals het zich ook ervan moet vergewissen dat de uitvoeringsorganisatie de naleving van de code adequaat heeft ingericht. Onder een ‘ten minste gelijkwaardige’ code of regeling wordt begrepen een code of regeling die zeker op de hoofdlijnen overeenkomt met de uitgangspunten, normstelling en ge- en verbodsbepalingen van de

gedragscode van het pensioenfonds. Het pensioenfonds legt waar mogelijk ook bij andere dienstverleners normen vast ten aanzien van integer handelen. Van belang is te beseffen dat niet bij iedere leverancier sprake is van uitbesteding van werkzaamheden in de zin van deze regeling. Het aanstellen van een vermogensbeheerder geldt bijvoorbeeld als aanbesteding terwijl het inhuren van een aannemer voor kleinschalige, technische onderhoudswerkzaamheden niet als uitbesteding wordt gezien.

Het pensioenfondsbestuur als hoogste orgaan van het fonds is eindverantwoordelijk voor de naleving van de regeling en in dit verband wettelijke bepalingen. Dat betekent onder meer dat het bestuur besluiten zal moeten nemen over de aanwijzing van insiders, andere categorieën personen die worden aangewezen als verbonden persoon (artikel 1 lid 1, onderdeel d) en de inrichting van de compliance functie (artikel 19).

Het bestuur moet er tevens voor zorg dragen dat de AO/IC van het fonds op orde is en het fonds beschikt over procedures en maatregelen waardoor gesignaleerde tekortkomingen worden opgeheven. Specifieke eisen gelden voor integriteitrisico's en belangenverstrengeling.

Artikel 4 – Conflicterende belangen

Met het opnemen van deze bepaling beoogt het fonds transparant te zijn over mogelijk conflicterende belangen. Door het opnemen van deze bepaling erkent het fonds dat het zich bewust is van het feit dat zich conflicterende belangen kunnen voordoen. In een voorkomende situatie zullen de conflicterende belangen inzichtelijk worden gemaakt.

B. Gedragsregels verbonden personen ten aanzien van het fonds en de deelnemers

Artikel 5 – Vertrouwelijkheid

Deze bepaling beoogt mede tot uitdrukking te brengen - en dat wordt in artikel 6 nader uitgewerkt - dat de regeling niet alleen ziet op het beleggingsproces. Dit sluit aan op de normstelling als bedoeld in artikel 3 lid 1. Zo hebben ook individuele pensioengegevens een vertrouwelijk karakter en mogen dus niet openbaar worden gemaakt. Uiteraard staat deze bepaling niet in de weg aan het verstrekken van informatie vanwege de goede uitoefening van de functie.

De normstelling in deze bepaling is ruim geformuleerd. Dat geldt zowel voor de aard van de informatie, de bekendheid met het vertrouwelijke karakter als het behalen van voordelen indien de norm wordt overtreden. Uitgangspunt blijft dat voorkomen moet worden dat het vertrouwen van stakeholders in de organisatie wordt geschaad.

Door de toevoeging 'redelijkerwijs' wordt beoogd aan te geven dat het besef dat de verbonden persoon moet hebben ter zake van het vertrouwelijke karakter mede afhankelijk is van zijn positie, functie en of beroep. Niet aan iedere verbonden persoon kan dezelfde bewustheidnorm worden opgelegd.

Artikel 6 – Relatiegeschenken, etc.

De onderhavige bepalingen vloeien voort uit artikel 20 van het Besluit FTK. De uit artikel 5a PSW voortvloeiende normstelling is in meer of mindere mate behouden gebleven. Uitgangspunt is dat de verbonden persoon dient te voorkomen - voor zover dat redelijkerwijs van hem kan worden gevergd - dat zijn beslissingen, al dan niet ongeoorloofd, worden beïnvloed door het handelen van derden. Van die beïnvloedingsmogelijkheid dient hij zich bewust te zijn. De bepaling wil niet bewerkstelligen dat in het geheel geen relatiegeschenken meer kunnen

worden aangenomen, of dat niet (meer) op uitnodigingen kan worden ingegaan. Verbonden personen - en hun leidinggevendenden - moeten zich anderzijds wel bewust zijn van het risico dat wordt gelopen. Het is daarom wenselijk dat alle relatiegeschenken worden gemeld en geregistreerd. Indien de waarde van €50,- te boven wordt gegaan is goedkeuring van de compliance officer noodzakelijk. Omwille van de transparantie is opgenomen dat alle relatiegeschenken die zijn ingeleverd, verloot worden onder het voltallige personeel.

Het spreekt voor zich dat er een zekere mate van synergie bestaat tussen de normen die het fonds opstelt voor het geven van geschenken respectievelijk het doen van uitnodigingen en de normen voor het accepteren van geschenken respectievelijk uitnodigingen. In een digitaal bestand worden alle relatiegeschenken, uitnodigingen, verbonden instellingen en nevenfuncties bijgehouden. Ook de verstrekte relatiegeschenken en uitnodigingen worden geregistreerd. Op deze manier is inzichtelijk te maken van welk bedrijf of instelling meer dan gemiddeld uitnodigingen of geschenken worden ontvangen en of dit wellicht een instelling is met wie het fonds in een precontractuele fase zit.

Nevenfuncties moeten vooraf worden gemeld en worden vastgelegd. Voorafgaand aan aanvaarding van een nevenfunctie is toestemming nodig van de compliance officer. Belangenconflicten liggen op de loer in het geval nevenfuncties worden vervuld bij bedrijven en instellingen waarmee het fonds zakelijke contacten onderhoudt of in de toekomst gaat onderhouden (voor zover voorzienbaar). Een nevenfunctie kan niet worden aanvaard als sprake is van:

- strijdigheid met belangen van het fonds of
- de schijn van strijdigheid met de belangen van het fonds of
- de mogelijke schijn van strijdigheid met de belangen van het fonds.

Is er sprake van een conflicterend belang met de functie van de verbonden persoon binnen het pensioenfonds, dan wordt geen goedkeuring gegeven voor aanvaarding of vervulling van de nevenfunctie. Nevenfuncties samenhangend met een investering of deelneming van het pensioenfonds waarin de verbonden persoon uit hoofde van zijn functie door het bestuur of de directie formeel is benoemd dan wel voorgedragen en waarvan volledig duidelijk is op grond waarvan de verbonden persoon deze namens het pensioenfonds vervult, vallen niet onder het verbod.

Ook bij de bepaling in lid 7 gaat het om het voorkomen van belangenverstremming en de schijn van beïnvloeding. In sommige gevallen zal het gebruikmaken voor privédoeleinden van leveranciers, aannemers en/of zakelijke dienstverleners waarmee het pensioenfonds direct of indirect zakelijke contacten onderhoudt, moeilijk anders gaan, zoals bijvoorbeeld gebruikmaken van een veel gebruikte telefonie- en/of internetaanbieder of hypotheekverstrekker. Daartegen zal dan ook veelal geen bezwaar bestaan. Dat wordt anders in het geval de zakelijke relatie ertoe zou leiden dat de verbonden persoon in privé voordelen verkrijgt (bijvoorbeeld een abonnement voor telefonie en/of internet of hypotheek tegen voordelige, niet marktconforme condities), welke voordelen niet openstaan voor andere verbonden personen.

In lid 8 is opgenomen hoe moet worden omgegaan met eigendommen van het fonds. Uitgangspunt is daarbij dat gebruik voor privédoeleinden zonder toestemming niet is toegestaan. Voor het gebruik van e-mail, internet en mobiele telefoons die door het fonds beschikbaar zijn gesteld, bestaat een apart protocol.

Artikel 7 – Meldingsplicht

Belangenconflicten (ook potentiële belangenconflicten) doen afbreuk aan de reputatie van het pensioenfonds en schaden het vertrouwen dat in het fonds en in de sector als geheel wordt gesteld. Het voorkomen van belangenconflicten heeft dus prioriteit. Mocht het conflict zich toch voordoen dan moet daarop adequaat worden gereageerd. De daarvoor aangewezen persoon is de compliance officer.

Bijzondere aandacht verdient ook de (concrete) poging tot beïnvloeding. De verbonden persoon dient de handelwijze van de zakelijke relatie terstond onder de aandacht van de compliance officer te brengen.

Een meldingsplicht geldt ook voor de insider, voor zover het transacties betreft die op enigerlei wijze verband houden met een transactie of relatie van het pensioenfonds. De insider is dan verplicht om onverwijld de compliance officer te informeren.

Artikel 8 – Regeling voorwetenschap

Voor iedere aan het pensioenfonds verbonden persoon, die over koersgevoelige informatie of anderszins vertrouwelijke (markt)informatie beschikt of kan beschikken, geldt dat die informatie niet misbruikt mag worden. In deze bepaling wordt een zorgvuldigheidsnorm vastgelegd. Gebruik van de informatie is toegestaan in het geval dat dat noodzakelijk is, met inachtneming van de nodige terughoudendheid.

Met ‘andere vertrouwelijke (markt)informatie’ wordt een ruim begrip geïntroduceerd. Hiermee wordt beoogd om niet alleen informatie over financiële instrumenten onder de bepaling te brengen.

De bepaling van lid 2 vloeit voort uit de voorgaande normstelling. Belangrijk is dat aan de verbonden persoon die over vertrouwelijke informatie beschikt restricties kunnen worden opgelegd voor zijn privé handelen.

Het beschikken over voorwetenschap en het gebruik daarvan speelt veelal een grote rol bij het binnen vierentwintig uur opdracht geven voor zowel een aan- als verkooporder voor een transactie in een financieel instrument. Daarom is zo’n gecombineerde transactie verboden. Wanneer de verbonden persoon zijn persoonlijke transacties baseert op transacties van het fonds of daarop voortvloeit is eveneens sprake van misbruik van voorwetenschap. Hoewel uit de wet en de onderhavige gedragsregels voortvloeit dat beide soorten transacties zijn verboden, verdient het ter verduidelijking aanbeveling om dit expliciet op te nemen in de regeling.

C. Aanvullende regels voor insiders en beperkte insiders

Artikel 9 – Algemene uitgangspunten persoonlijke transacties van de insider

In het geval een relatie kan worden gelegd tussen transacties van het fonds in financiële instrumenten en persoonlijke transacties van de insider of gelieerde derden schaadt dat de reputatie van het pensioenfonds. Een dergelijke relatie draagt op zijn minst de schijn van belangenverstrengeling. Met deze bepaling wordt geacht een dergelijke belangenverstrengeling te voorkomen.

De insider beschikt of kan uit hoofde van zijn beroep, functie of werkzaamheden over voorwetenschap beschikken. Gebruik van deze koersgevoelige informatie voor privédoeleinden is

niet alleen (in potentie) bron van een belangenconflict maar ook strafbaar. Daaruit volgt dat er geen enkel verband mag bestaan tussen een persoonlijke transactie van de insider en transacties van het pensioenfonds in financiële instrumenten.

De MiFID-richtlijn bepaalt dat de insider geen persoonlijke transacties mag (doen) verrichten die gepaard gaan met misbruik of ongeoorloofde bekendmaking van vertrouwelijke informatie. Daarmee is dus niet gesteld dat de insider in het geheel niet zou mogen handelen in financiële instrumenten, echter zijn 'speelveld' wordt beperkt tot die transacties waarover hij geen voorwetenschap heeft, en situaties waarin ook niet de schijn kan bestaan van het misbruik van voorwetenschap.

Op de insider rust, naast de verplichting om voorwetenschap niet voor eigen gebruik aan te wenden ook een verdergaande zorgplicht. In het geval hij zijn kennis ter beschikking van andere (rechts)personen stelt, dient hij zich ervan te vergewissen - binnen de mogelijkheden die hem daartoe ter beschikking staan - dat die derden ook geen misbruik kunnen maken van een informatievoorsprong.

Artikel 10 – Toezicht op persoonlijke transacties door insiders

De compliance officer houdt van de 'niet-vrijgestelde transacties' informatie bij, indien daartoe aanleiding bestaat. In het geval transacties vooraf ter toetsing zijn voorgelegd, wordt bijgehouden of die zijn goedgekeurd of niet. Indien de compliance officer nadien een onderzoek instelt kan hij persoonlijke transacties van de insider toetsen aan deze registratie.

Het toezicht begint met de eigen verantwoordelijkheid van de insider. Hij zal als eerste moeten beoordelen of een persoonlijke transactie wel of niet door de beugel kan. Dat vloeit voort uit de algemene normstelling van artikel 9.

Om een onderzoek in te kunnen stellen naar de persoonlijke transacties van de insider moet de compliance officer over de nodige informatie kunnen beschikken. Voor zover die informatie niet openbaar is, zal de insider zijn medewerking moeten verlenen om de benodigde informatie boven tafel te krijgen. Dat geldt zowel voor de informatie waarover hij zelf beschikt, als de informatie die voor handen is bij een instelling, die betrokken is geweest bij de persoonlijke transacties van de insider.

Indien de compliance officer een onderzoek instelt naar een transactie van een insider dient hij de nodige zorgvuldigheid te betrachten. Dat houdt onder meer in dat de insider een weerwoord mag geven op de primaire bevindingen van de compliance officer. Dat weerwoord moet plaatsvinden voordat de compliance officer rapport uitbrengt aan de voorzitter van het bestuur. Die zorgvuldigheid houdt verder in dat in die rapportage melding wordt gemaakt van dat weerwoord.

Er zijn transacties in financiële instrumenten waarbij geen sprake kan zijn van voorwetenschap. Dergelijke transacties kunnen buiten de insiderregeling blijven.

In het geval de insider het beheer over zijn portefeuille aan een professionele vermogensbeheerder heeft overgedragen en heeft vastgelegd geen invloed te kunnen uitoefenen op individuele transacties, dan valt dat onder de uitzonderingsbepaling. Het ligt dan wel voor de hand dat de compliance officer toeziet op de naleving van die afspraak.

Artikel 11 – Persoonlijke transacties en toezicht op beperkte insiders

In de toelichting op artikel 1 is aangegeven waarom het fonds ervoor gekozen heeft over te gaan tot aanwijzing van beperkte insiders. In artikel 11 over persoonlijke transacties van beperkte insiders en het toezicht daarop wordt aangegeven welke van de regels die gelden voor insiders ook op beperkte insiders van toepassing zijn en in welke mate.

Artikel 12 – Embargoregeling

In bepaalde situaties kan (voor)kennis beschikbaar zijn of bestaat het risico dat (voor)kennis ontstaat. Het betreft dan vaak tijdelijke en relatief uitzonderlijke situaties. Om (de schijn van) misbruik van (voor)kennis te voorkomen kan een embargo worden afgekondigd. Dit embargo kan gelden voor bepaalde medewerkers of een groep van medewerkers. Te denken valt aan transitie van een (aandelen)beheerder naar een andere beheerder. Indien van te voren vaststaat dat een beweging naar een nieuwe benchmark tot aan- of verkoop van illiquide stukken leidt, bestaat het risico van misbruik van (voor)kennis (of de schijn daarvan). Het afkondigen van een embargo voorkomt dit. Een embargo betekent dat een aangewezen verbonden persoon of een groep van verbonden personen in het geheel geen privétransacties verricht. Een embargo-regeling voorkomt dat insiders moeten worden aangewezen en bewerkelijke procedures moeten worden nageleefd. Een embargoregeling kan eenvoudig worden gecontroleerd op naleving. In het uitzonderlijke geval dat de directeur ook inzicht heeft in de transities en dus zelf onder de embargoregeling dient te vallen, komt de bevoegdheid tot het afkondigen van een embargo toe aan de voorzitters van het bestuur. Op deze wijze is gewaarborgd dat ook de directeur onder de embargoregeling kan vallen indien dit noodzakelijk is.

D. Gedragsregels ten aanzien van mede verbonden personen, deelnemers, werkgevers (zijnde natuurlijke personen) en overige belanghebbenden waarmee het fonds een zakelijke relatie onderhoudt

Artikel 13 – Regeling (seksuele) intimidatie en discriminatie

In dit artikel is opgenomen dat verbonden personen die te maken krijgen met (seksuele) intimidatie of discriminatie zich tot de vertrouwenspersoon kunnen wenden. Dit kan de interne vertrouwenspersoon zijn, maar ook de vertrouwenspersoon bij de arbodienst van het fonds. De vertrouwenspersoon hoort in eerste instantie de melding aan en registreert de melding. Verder bespreekt de vertrouwenspersoon met de verbonden persoon welke stappen er verder ondernomen kunnen worden. Een melding kan in het uiterste geval leiden tot een formele klacht. In het geval het ongewenste gedrag afkomstig is van een persoon bedoeld in artikel 1 lid 1 onder b, de directeur of een lid van het managementteam kan zo nodig de externe vertrouwenspersoon optreden. Tot slot is in het artikel opgenomen dat het bestuur en de directie kunnen besluiten om een tijdelijke klachtencommissie in te stellen die een specifiek incident onderzoekt. Bij de te volgen procedure kan gedacht worden aan een vooronderzoek waarin alle betrokken personen worden gehoord. Hiervan worden verslagen gemaakt. Vervolgens kan de klachtencommissie zich een oordeel vormen over de klacht en besluiten of nader onderzoek noodzakelijk is of dat uitspraak kan worden gedaan. Uiteindelijk leidt de procedure tot een uitspraak van de klachtencommissie die de klacht gegrond of ongegrond verklaart.

Artikel 14 – Vertrouwenspersoon

Dit artikel beschrijft de rol van de vertrouwenspersoon bij melding van (seksuele) intimidatie, discriminatie, agressie en geweld. Uitgangspunt is dat de vertrouwenspersoon geen actie onderneemt zonder toestemming van de verbonden persoon die de melding heeft gedaan. De

vertrouwenspersoon rapporteert aan het managementteam over het aantal incidenten dat heeft plaatsgevonden, waarbij uiteraard rekening wordt gehouden met de privacy van de verbonden personen die bij de melding betrokken zijn.

Artikel 15 – Geheimhouding

Voor onderdeel D van deze regeling is een expliciete geheimhouding opgenomen. Deze geheimhouding geldt voor eenieder die documenten betreffende meldingen van incidenten die betrekking hebben op (seksuele) intimidatie, discriminatie, agressie of geweld onder ogen krijgt.

E. Agressie en geweld

Artikel 16 – Regeling bij agressie en (dreiging met)geweld

Agressie en (dreiging met) geweld komen steeds vaker voor. Ook medewerkers van het fonds kunnen tijdens de uitvoering van hun werkzaamheden te maken krijgen met agressie of (dreiging met) geweld, niet alleen van collega's, maar ook van (gewezen) deelnemers, nabestaanden of werkgevers. Medewerkers die (telefonisch) contact hebben met deelnemers, krijgen het meest te maken met (telefonische) agressie of bedreiging van (gewezen) deelnemers, nabestaanden of werkgevers. Zij werken aan de 'voorkant' van de organisatie en worden daardoor direct met de agressor geconfronteerd. Maar het is ook denkbaar dat een deelnemer tijdens een bezoek aan het pand in Zoetermeer bijvoorbeeld medewerkers van de receptie bedreigt. De werkgever heeft een plicht ten aanzien van gezondheid en veiligheid van zijn medewerkers. Door in de integriteitregeling een artikel op te nemen over de te volgen procedure in geval van agressie en (dreiging met) geweld wordt duidelijk dat agressie er niet 'bij hoort' en dat aan het gedrag van klanten grenzen mogen en moeten worden gesteld.

Wat agressie precies is, is moeilijk te omschrijven. De beleving ervan verschilt van persoon tot persoon. Gedrag wordt vaak pas als agressief ervaren als het angst oproept. Daarom is het verstandig het begrip agressie te koppelen aan de dader: gedrag is agressief vanwege de bedoelde effecten van dat gedrag, ongeacht de angst die het eventueel veroorzaakt.

Omdat de deelnemers van het pensioenfonds niet de keuze hebben om naar een concurrent te gaan, is het de plicht van de medewerkers van het pensioenfonds om zorgvuldig en rechtvaardig te werken. De persoonlijke eigenschappen en omgangsvormen van medewerkers kunnen een belangrijke bijdrage leveren aan het voorkomen van agressie. Hieronder valt bijvoorbeeld ook het nakomen van afspraken en het maken van excuses indien fouten worden gemaakt. Uit gedrag van medewerkers dient respect te blijken voor cliënten. Dat de deelnemer geen keuzevrijheid heeft om naar een andere instantie te gaan voor het verzekeren van zijn pensioen, wil echter niet zeggen dat alle vormen van gedrag geaccepteerd moeten worden.

De procedure die bij agressie en (dreiging met) geweld gevolgd dient te worden bestaat uit het maken van een verslag van het incident door het invullen van een incidentenformulier. Dit is een standaardformulier waarop vragen staan over onder meer de aanleiding, de veroorzaker en de eventuele gevolgen van het incident. In ieder geval wordt het incident besproken met de direct leidinggevende. In overleg met de leidinggevende wordt bepaald of aangifte wordt gedaan bij de politie. De procedure geeft aan dat agressie en geweld niet getolereerd worden en dat het fonds de meldingen serieus neemt. In verband hiermee is registratie en schriftelijke melding wenselijk.

F. Nalevingsbepalingen

Artikel 17 – Compliance officer

De compliance officer wordt geacht toe te zien op de naleving van de wettelijke gedragsregels en de normen die het pensioenfonds zichzelf heeft opgelegd en daarmee op het bewaken van de reputatie van het fonds en de integriteit van verbonden personen.

Ieder pensioenfonds is verplicht een compliance officer aan te wijzen. De compliance officer moet zodanig in de organisatie worden gepositioneerd dat hij onafhankelijk van andere verbonden personen, op wiens gedrag hij toezicht houdt, kan functioneren. Indien daarvan geen sprake is, komt dat de effectiviteit van het interne toezicht niet ten goede. Ook de externe toezichthouder vereist dat de compliance officer zonder ‘ruggespraak’ zijn werk kan doen. Het fonds heeft ervoor gekozen te werken met een interne en externe compliance officer. De externe compliance officer is bedoeld voor leden van organen en de directeur van het fonds. Voor overige verbonden personen geldt de interne compliance officer. Op deze manier is gewaarborgd dat de compliance officers onafhankelijk van verbonden personen kunnen functioneren.

Tot het primaire takenpakket van compliance officer behoort het toezien op de naleving van de regels omtrent integriteit. Op het bestuur rust de verplichting om zodanige waarborgen te creëren dat de compliance officer zijn taken en bevoegdheden ook kan waarmaken. Het bestuur waarborgt dat de compliance officer over voldoende bevoegdheden beschikt. De compliance officer geeft daaraan onder meer uitvoering door het opstellen van procedures en door te beschrijven op welke wijze hij toeziet op de naleving van wet- en regelgeving en de integriteitregeling. De auditcommissie vormt zich vervolgens een oordeel over de vraag of inrichting van de compliancefunctie adequaat is.

Voor het goed functioneren van de compliance officer is een adequate verslaglegging noodzakelijk. Dat geldt voor de werkzaamheden van de compliance officer en tevens voor de follow-up die het bestuur heeft gegeven aan de bevindingen van de door de compliance officer ingestelde onderzoeken. Verder is vanwege de vertrouwelijkheid van de informatie en de impact die een door de compliance officer ingesteld onderzoek kan hebben een nauwgezette administratie onontkoombaar.

Periodiek of op basis van aangereikte ‘signalen’ stelt de compliance officer een onderzoek in naar de persoonlijke transacties van insiders. Hij doet dan onderzoek naar het eventuele misbruik van voorwetenschap of enige andere belangenverstremgeling door de (beperkte) insider of door gelieerde derden. De compliance officer ziet niet alleen toe op de naleving van (gedrags)regels maar vervult ook een proactieve rol.

Met het oog op de vertrouwelijkheid van de verstrekte informatie en de impact die een onderzoek kan hebben, is geheimhouding een absolute randvoorwaarde. Omdat de compliance officer en de bestuursvoorzitter over alle relevante onderzoeksgegevens beschikken rust die geheimhoudingsverplichting primair op hen. Indien ook anderen kennis (kunnen) nemen van de onderzoeksgegevens, dan moet deze geheimhoudingsverplichting worden uitgebreid.

De lijsten met (beperkte) insiders en bedrijven en instellingen waarmee het fonds zaken doet zijn van belang in het kader van het voorkomen van belangenverstremgeling. Het moet voor een verbonden persoon kenbaar zijn dat hij wordt aangemerkt als (beperkte) insider. De

compliance officer wijst hem hierop, zoals hij de (beperkte) insider ook attendeert op de consequenties die deze kwalificatie heeft. De lijsten zijn opgenomen in een digitaal bestand waarin tevens de nevenfuncties, relatiegeschenken, uitnodigingen en dergelijke worden geregistreerd. Op deze wijze is alle relevante informatie in het kader van (de schijn van) belangenverstremgeling gebundeld.

Artikel 18 – Rapportage compliance officer(s)

Eens per jaar rapporteren de compliance officers aan het bestuur. Voorafgaand hieraan wordt de rapportage met de auditcommissie besproken. De interne compliance officer bereidt de rapportage zo veel mogelijk voor. De opsomming van onderdelen van de rapportage spreekt voor zich. Een aanzienlijk gedeelte van de rapportage heeft betrekking op artikel 6. Er wordt namelijk een overzicht gegeven van alle nevenfuncties, geschenken, uitnodigingen, en dergelijke.

Artikel 19 – Overeenkomst en verklaring

Iedere verbonden persoon verklaart bij aanvang om alle relevante (gedrags)regels na te leven. Dat op zich creëert al bewustwording. Vervolgens verklaart de verbonden persoon jaarlijks schriftelijk dat de regels omtrent integriteit zijn nageleefd indien de regeling is gewijzigd. Bij tussentijds vertrek dient eveneens een verklaring te worden ondertekend waarin staat dat alle relevante (gedrags)regels zijn nageleefd. Dit gebeurt bij voorkeur in het jaarlijkse beoordelings- of functioneringsgesprek.

De naleving van de (gedrags)regels werkt door na afloop van de contractuele relatie op grond waarvan de betrokkene als verbonden persoon wordt aangemerkt. De genoemde termijn is een redelijke termijn gelet op de vertrouwelijkheid van koersgevoelige informatie. Artikel 5 ziet op andersoortige vertrouwelijke informatie, bijvoorbeeld in de pensioenadministratie vastgelegde loongegevens. Dergelijke informatie kent geen tijdelijkheid wat betreft het vertrouwelijke karakter.

Artikel 20 – Sancties

Sancties zijn ‘de stok achter de deur’ voor het geval gedragsregels worden overtreden en daarmee het vertrouwen wordt geschaad. Om die reden zijn de sanctiebepalingen opgenomen. De omstandigheden van het geval, zoals de aard van de overtreding, bepaalt of een sanctie gerechtvaardigd is en welke sanctie dan in de rede ligt. De contractuele relatie tussen pensioenfonds en de verbonden persoon (wel of niet via een arbeidsovereenkomst) speelt een rol bij het eventueel opleggen van een sanctie.

De aard van de overtreding en de gevolgen die dat heeft zullen mede aanleiding zijn voor de vraag of het pensioenfonds de kwestie zelfstandig kan afdoen, dan wel dat toezichthouders of justitiële autoriteiten moeten worden ingeschakeld. Het feit dat een dergelijke stap negatieve consequenties, publicitair of anderszins heeft, mag geen aanleiding zijn om het inschakelen van een derde partij, zoals de toezichthouder of justitiële autoriteiten, achterwege te laten.

Artikel 21 – Advies en bezwaar

De adviesfunctie behoort tot het takenpakket van de compliance officer. Hij kan een bindend advies geven aan een verbonden persoon. In andere gevallen, bijvoorbeeld bij het aannemen van een uitnodiging, kan hij de uiteindelijke afweging overlaten aan de verbonden persoon of diens leidinggevende. Desgewenst kan worden vastgelegd in welke situatie sprake kan zijn van een bindend advies en wanneer niet.

In het geval dat een verbonden persoon een uitspraak of (bindend) advies van de compliance officer wenst aan te vechten, staat de reguliere rechtsgang open. Het is belangrijk dat gedurende de rechtsprocedure wordt voorkomen dat een belangenconflict ontstaat. Er is daarom geen sprake van schorsende werking in het geval de uitspraak of (bindend) advies van de compliance officer wordt aangevochten.

Artikel 22 – Onvoorziene omstandigheden

Door het gebruik van ‘open normen’ en een meer principal based benadering, beschrijft de gedragscode niet alle relevante situaties. Wanneer zich een kwestie voordoet die niet direct onder de reikwijdte van de gedragscode valt, maar daar wel onder behoort te vallen, doch niet expliciet is beschreven, dan beslist, waar het leden van organen van het fonds betreft, de voorzitter van het bestuur of de plaatsvervangend voorzitter van het bestuur over het gerezen geschil van inzicht. In overige gevallen beslist de directeur van het fonds. Dit sluit aan bij de statutaire bepalingen omtrent vertegenwoordiging van het fonds.

Artikel 23 – Slotbepalingen

Geen bijzondere toelichting vereist.

Gehoord het advies van het verantwoordingsorgaan van 9 december 2008 vastgesteld in de vergadering van 11 december 2008 en ter vaststelling ondertekend.