

Integriteitsbeleid

Vastgesteld in de bestuursvergadering van
13 juni 2024

Deze versie treedt in werking op 14 juni 2024 en vervangt het huishoudelijk reglement van 19 april 2023.

Integriteitsbeleid

1. Inleiding

Stichting Metro Pensioenfonds (SMP) is het ondernemingspensioenfonds van Makro Nederland en aangesloten bedrijven. Het pensioenfonds voert de pensioenregeling uit voor ongeveer 9.000 gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Pensioenopbouw voor actieve deelnemers is ultimo 2022 beëindigd waardoor Metro een slapend pensioenfonds is geworden. Het pensioenfonds heeft begin 2024 alle pensioenaanspraken en -rechten verzekerd bij Nationale-Nederlanden. De werkzaamheden die voortvloeien uit de pensioenadministratie en de financiële administratie heeft het bestuur van Stichting Metro Pensioenfonds uitbesteed. Het bestuur en de bestuurscommissie worden ondersteund door professionele bestuursondersteuning. Daarnaast zijn er sleutelfunctiehouders voor actuair, risicobeheer en interne audit. Het bestuur maakt gebruik van de diensten van een adviserend en certificerend actuaire, accountant en compliance officer.

Integriteit is een wezenlijk kenmerk van een professionele en betrouwbare organisatie. Het bevordert niet alleen de efficiëntie, de interne transparantie en samenwerking, maar ook het vertrouwen. Integriteit kan beschouwd worden als een kwaliteitskenmerk. In dit document is het integriteitsbeleid van SMP vastgelegd. SMP ziet een onberispelijke reputatie als een belangrijk onderdeel van het bestaansrecht. De deelnemers zijn verplicht aangesloten bij SMP, dat een aanzienlijke hoeveelheid geld voor hen beheert. Dit legt een grote verantwoordelijkheid bij het pensioenfonds en het pensioenfondsbestuur. SMP heeft daarom integriteit hoog in het vaandel staan.

Het integriteitsbeleid heeft gewenst gedrag als uitgangspunt en beschrijft vervolgens hoe SMP tot dit gedrag wil komen. Dit gewenste gedrag is gebaseerd op verschillende fundamenteën zoals de verantwoordelijkheid richting de belanghebbenden en de maatschappij, externe wet- en regelgeving en interne procedures en gedragsregels en is opgesteld om als organisatie, maar ook als verbonden persoon binnen de organisatie, weerbaar te zijn tegen compliance- en integriteitsrisico's. Dit integriteitsbeleid zet vooral in op het onderkennen en herkennen van risicosituaties en naleving is alleen mogelijk wanneer alle betrokken partijen binnen SMP dit beleid uit kunnen voeren en uitdragen. Het integriteitsbeleid kent een wettelijke basis in de artikelen 143 Pensioenwet, 18-20 Besluit financieel toetsingskader en normen 15-22 Code pensioenfondsen. De Nederlandsche Bank (DNB) en Autoriteit Financiële Markten (AFM) houden toezicht op de naleving van deze wet- en regelgeving.

Integriteit valt uiteen in drie vormen: persoonlijke, relationele en organisatorische integriteit. Onder persoonlijke integriteit vallen, maar daartoe niet gelimiteerd, betrouwbaarheid, openheid en bewustzijn. Bij relationele integriteit moet men denken aan vragen als wie zijn de stakeholders, welke belangen spelen en zijn er afhankelijkheden tussen verschillende partijen? Onderwerpen als openheid, organisatiestructuur en verantwoordingscultuur vallen onder organisatorische integriteit. Risico's op integriteitsschending komen in deze drie verschijningsvormen terug in iedere integriteitscomponent. Met dit uitgangspunt zijn per integriteitscomponent beheersmaatregelen opgenomen ten behoeve van de beheersing van de integriteitsrisico's.

Integriteitsbeleid en doelstelling

Doelstelling van het integriteitsbeleid is het stimuleren dat aan SMP verbonden personen op alle niveaus handelen in overeenstemming met maatschappelijk geaccepteerde waarden en normen in het algemeen, met de specifieke waarden en normen die gelden voor SMP in het bijzonder en met de toepasselijke (toezicht)wet- en regelgeving, waaronder de interne Gedragscode. Daarnaast heeft SMP met dit beleid tot doel het verschaffen van inzicht aan interne en externe partijen over de onderkenning van integriteitsrisico's en de gewenste beheersmaatregelen.

Het integriteitsbeleid van SMP is erop gericht integriteitsrisico's te identificeren en tot een acceptabel niveau terug te brengen. Derhalve vormt het risicomanagementproces een belangrijke basis voor het integriteitsbeleid.

Onder integriteitsrisico wordt verstaan: *“Het risico dat de integriteit van het pensioenfonds wordt beïnvloed als gevolg van niet-integere, onethische gedragingen van de organisatie, van de verbonden personen dan wel van het bestuur in het kader van wet- en regelgeving en maatschappelijke en door de instelling opgelegde normen”*

Het gaat bij integriteitsrisico's om de risico's voor de organisatie, haar medewerkers en overige stakeholders (persoonlijk, relationeel en organisatorisch). Dit betreft zowel de eigen organisatie van SMP als de partijen waaraan is uitbesteed, APS en NN. Het bestuur van SMP blijft te allen tijde verantwoordelijk voor het integriteitsbeleid, ook bij uitbestede werkzaamheden en taken.

Het integriteitsbeleid is overkoepelend. Hiermee wordt bedoeld dat dit beleid de basis vormt voor de integere bedrijfsvoering. Hierin wordt de samenhang tussen de verschillende codes, beleidsstukken en regelingen weergegeven. De normen en waarden die voortkomen uit het integriteitsbeleid zijn vervolgens uitgeschreven in onderliggende regelingen zoals de Gedragscode, Beloningsbeleid, Incidentenregeling, e.d.

2. Bewustwording

Vertrouwen is cruciaal en van doorslaggevend belang voor het functioneren van SMP. Integriteit en openheid zijn een absolute voorwaarde om het vertrouwen van (niet-actieve) deelnemers en werkgevers te winnen en te behouden. Integriteit is een van de belangrijkste pijlers onder het vertrouwen in de sector en in SMP. Bewustwording is een belangrijke schakel in het creëren en behouden van vertrouwen.

Bewustwording is gericht op het veranderen en verbeteren van kennis, houding en gedrag van bestuur en verbonden personen ten aanzien van externe wet- en regelgeving en interne procedures en (gedrags)regels. Dit is essentieel omdat dit de basis vormt voor de integriteit van SMP.

Gewenst gedrag is slechts voor een deel vast te leggen in beleid en normen. Integriteit is voor een groot deel afhankelijk van een intrinsieke motivatie om gewenst gedrag te vertonen. Omdat gewenst gedrag niet voor iedereen hetzelfde betekent is het van belang dat hier met elkaar over wordt gesproken. Het belang hiervan is het grootste voor de verbonden personen die een rol hebben in het bestuur, het Verantwoordingsorgaan of de directe ondersteuning daarvan.

SMP streeft hoge zakelijke normen en waarden na en waarborgt deze zodat integriteit doordringt tot in de organisatiecultuur, processen en beslissingen. De juridische en maatschappelijke eisen die aan het toezicht worden gesteld veranderen en worden steeds strenger. Het is van groot belang dat de

verbonden personen goed geïnformeerd zijn en blijven over deze eisen. Dit gebeurt aan de hand van een bewustwordingsprogramma.

Een bewustwordingsprogramma heeft als doel dat verbonden personen:

- Kennis hebben over de betekenis, het nut en de noodzaak van integriteit in het algemeen en de wijze waarop SMP daar invulling aan geeft en integriteit bewaakt.
- Zich bewust zijn van de integriteitsrisico's die op de organisatie van toepassing zijn.
- Kennis hebben over de belangrijkste wet- en regelgeving en interne gedragsregels en procedures met betrekking tot integriteitkwesities.
- Vermeende ongewenste gedragingen en incidenten leren herkennen en signaleren en weten welke procedures in geval van een incident of ongewenste gedragingen moeten worden gehanteerd.

Bewustwording voor verbonden personen wordt gecreëerd door regelmatige aandacht voor gedragsregels en normen. Hiertoe behoren de periodieke verklaringen van naleving Gedragscode, e-learning compliance & integriteit, periodieke awareness sessies voor bestuur en deelname door de compliance officer aan reguliere (bestuurs)vergadering om te adviseren over integriteit en actualiteiten.

3. (Integriteit)risicomanagement proces

3.1 Werkwijze

Het bestuur voert periodiek een systematische integriteitsrisicoanalyse (SIRA) uit om te bepalen of er (nieuwe) integriteitsrisico's zijn die een mogelijke bedreiging vormen voor het bereiken van de doelstellingen van SMP. Hiervoor wordt mede gebruik gemaakt van de 'good practices' van DNB en er is expliciete aandacht voor toezichtthema's.

SMP heeft de volgende integriteitsrisico's voor pensioenfondsen onderkend. Deze zijn in meer of mindere mate relevant voor SMP:

- Maatschappelijk onbetamelijk gedrag
- Governance, gedrag en cultuur
- Belangenverstremgeling
- Fraude (fiscaal, intern en extern)
- Sancties en terrorismefinanciering
- Witwassen
- Cybercrime
- Privacy
- Marktmisbruik
- Uitbesteding

Voor de beheersing van de integriteitsrisico's heeft het pensioenfonds beheersmaatregelen geformuleerd. Voorbeelden hiervan zijn het vastleggen van beleid en procedures in het kader van beheerste en integere bedrijfsvoering en de aanstelling van verschillende 2^e lijn functionarissen, w.o. de externe compliance officer, sleutelfunctiehouder risicobeheer en sleutelfunctiehouder actuarieel.

Het uitvoeren van beheersmaatregelen draagt bij aan het beheersen en mitigeren van de integriteitsrisico's tot een aanvaardbaar en verantwoord niveau in lijn met de risicotolerantie van het bestuur van SMP.

3.2 Beheersmaatregelen per integriteitsrisico

In het kader van beheersing van integriteitsrisico's maken we onderscheid tussen 'zachte' maatregelen zoals aandacht voor gedrag, cultuur en het bevorderen van gewenst gedrag en 'harde' maatregelen en normen (zoals vastgelegd in beleid, procedures en codes). Uitgangspunt is het vertonen van gewenst gedrag door SMP en alle personen die hieraan verbonden zijn, inclusief uitbestedingspartners.

Integriteit wordt ten behoeve van het beschrijven van de uitgangspunten thematisch opgedeeld in:

- Integriteit Verbonden Personen;
- Organisatie Integriteit;
- Klant-keten Integriteit;
- Data Integriteit.

Hieronder worden deze thema's uitgewerkt in verschillende deelgebieden en wordt, waar van toepassing, verwezen naar het onderliggend beleid, code of regeling.

Veel van de onderliggende regelingen zijn opgenomen in het Huishoudelijk reglement, zie hiervoor de inhoudsopgave.

4. Beheersmaatregelen integriteit

4.1 Integriteit Verbonden Personen

SMP heeft een verplichting ten aanzien van de persoonlijke integriteit van de verbonden personen. Hiertoe heeft zij een aantal beheersmaatregelen ingesteld. Hieronder bespreken we de belangrijkste maatregelen.

4.1.1 Gedragscode

SMP heeft gedragsregels opgesteld om het gewenste gedrag binnen de organisatie te beschrijven. Daarnaast heeft zij de verplichting tot invoering van gedragsregels zoals opgenomen in artikel 20 lid 2 van het Besluit financieel toetsingskader. SMP onderschrijft de aanbeveling tot invoering van de regels uit de Modelgedragscode Pensioenfondsen en heeft deze als basis gebruikt voor de eigen Gedragscode. In de Gedragscode zijn onder meer bepalingen opgenomen ten aanzien van:

- Belangenverstrengeling inclusief monitoring
- Voorkoming van gebruik Voorwetenschap en Marktmisbruik
- Zorgvuldig omgaan met vertrouwelijke en gevoelige informatie
- Rol van de compliance officer

De Gedragscode is aan de verbonden personen uitgereikt of anderzijds ter beschikking gesteld. Verbonden personen tekenen bij aantreden voor ontvangst en kennisname van de Gedragscode. Tevens wordt geïnvesteerd in de bewustwording voor de gedragsregels middels e-learning en workshops voor verbonden personen.

Jaarlijks (of eerder bij vertrek) ondertekenen de verbonden personen een verklaring dat zij de Gedragscode hebben nageleefd. De naleving van de Gedragscode wordt getoetst en gerapporteerd door de compliance officer. De externe compliance officer rapporteert zijn bevindingen halfjaarlijks aan het bestuur en op verzoek aan het Verantwoordingsorgaan of Visitatiecommissie. In het geval van integriteitsincidenten vindt ad hoc rapportage plaats. Ter waarborging van de onafhankelijkheid, zowel in termen van uitoefening als positionering, heeft het bestuur ervoor gekozen om deze functie extern te beleggen. Overtreding van de gedragsregels kan leiden tot (arbeidsrechtelijke)maatregelen.

4.1.2 Insiders

Op insiders is een insiderregeling van toepassing die beoogt dat bij persoonlijke beleggingstransacties (ook de redelijk voorzienbare schijn van) handelen met gebruik van voorwetenschap of anderszins vertrouwelijke marktinformatie en vermenging van zakelijke en privébelangen wordt voorkomen.

De insiderregeling maakt onderdeel uit van de Gedragscode. De uitvoering van de regeling is ondergebracht bij verzekeraar NN. Hiermee is het onwaarschijnlijk geworden dat er koersgevoelige informatie beschikbaar komt binnen SMP. Derhalve heeft het bestuur besloten geen insiders aan te wijzen. Overtreding van de gedragsregels kan leiden tot (arbeidsrechtelijke)maatregelen.

4.1.3 Screeningsbeleid

Het doel van het screeningsbeleid en de daaruit voortvloeiende procedures en maatregelen is een beheerste en integere bedrijfsuitoefening van SMP te waarborgen en daarmee tevens te voldoen aan de Pensioenwet en het Besluit financieel toetsingskader.

Naast de reeds bestaande betrouwbaarheidstoetsingen van (kandidaat)(mede)beleidsbepalers en toezichthouders door de externe toezichthouder DNB, AFM, is het pensioenfonds verplicht een beleid vast te stellen ter zake van integriteitsgevoelige functies. Dit houdt in dat SMP een onderbouwde beoordeling dient te maken van de betrouwbaarheid van personen in een integriteitsgevoelige functie. Daarnaast dient het bestuur te zorgen voor de beoordeling van de betrouwbaarheid van degenen die anders dan op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaamheden in een integriteitsgevoelige functie verrichten. Gezien de omstandigheden, toegankelijkheid van informatie, omvang en werkerterrein van SMP heeft het bestuur besloten dat de functies van alle verbonden personen als integriteitsgevoelig worden aangemerkt. Een deel van de verbonden personen is afkomstig uit de Metro/Makro organisatie en is in die hoedanigheid reeds gescreend. Voor deze personen leunt SMP op de screening die door Metro/Makro is uitgevoerd.

Het screeningbeleid beschrijft welke maatregelen worden genomen om de integriteit van de kandidaat vast te stellen.

4.1.4 Incidenten- en klokkenluidersregeling

Met incident wordt bedoeld een gedraging of gebeurtenis die een (ernstig) gevaar vormt voor de integere uitoefening van het bedrijf van SMP. In de incidenten- en klokkenluidersregeling wordt onderscheid gemaakt in verschillende soorten incidenten:

- Integriteitsincident
- Operationeel incident
- misstand

Afhankelijk van het soort incident wordt beschreven bij wie melding gemaakt moet worden en welke stappen genomen dienen te worden.

SMP heeft het dagelijks bestuur als incidenten coördinator aangewezen die de incidenten afhandelt, al dan niet in samenwerking met de uitbestedingspartner en/ of (externe) deskundigen. In het geval van integriteitsincidenten of misstanden is dit de externe compliance officer, deze fungeert ook als meldpunt.

4.1.5 Misstanden

Integer handelen is een kernwaarde bij SMP. Het pensioenfonds streeft naar een organisatie zonder misstanden. Niettemin kunnen misstanden zich ook bij SMP voordoen. Om deze misstanden te bestrijden, is er in de Incidenten- en klokkenluidersregeling expliciet aandacht voor het melden en afhandelen van misstanden. Tevens is een Vertrouwenspersoon aangewezen. Het doel van de regeling is uit te leggen wat onder (vermoeden van) misstanden wordt verstaan, wat de rol is van de vertrouwenspersoon, en hoe een escalatie procedureel is geregeld. Ook biedt de regeling duidelijkheid over zorgvuldigheidseisen en bescherming tegen benadeling van de melder. De regeling is van toepassing op alle verbonden personen van het pensioenfonds, zoals gedefinieerd in de Gedragscode.

4.2 Organisatorische integriteit

De organisatorische integriteit van SMP betreft de interne procedures en maatregelen op het gebied van administratieve organisatie en interne controle ten behoeve van de integere en beheerste bedrijfsvoering.

4.2.1 Governance (Code Pensioenfonds en IORP)

SMP houdt zich aan de governance vereisten zoals deze zijn bepaald in de Code Pensioenfonds en IORP2. Uitgangspunt is het 'three lines -model' waarin er sleutelfunctionarissen zijn benoemd voor Risicobeheer, Interne Audit en Actuarieel en dat er daarnaast functies zijn voor de externe accountant, de certificerend actuaris en de compliance officer. Het bestuur draagt de uitvoerende verantwoordelijkheid en de sleutelfuncties toetsen de uitvoering. Wanneer het pensioenfonds afwijkt van de standaard uit de Code Pensioenfonds dan maakt zij hier onderbouwd en proactief melding van in het jaarverslag.

In de Governance wordt rekening gehouden met de 'checks and balances' vanuit verschillende gremia. Er zijn afspraken gemaakt over de verschillende rollen van, onder andere, de sleutelfuncties, bestuur, Visitatiecommissie en het Verantwoordingsorgaan. Het betreft hier, onder andere, afspraken over onafhankelijke toetsing, rapportage en opvolging.

4.2.2 Uitbestedingsbeleid

SMP heeft delen van haar bedrijfsprocessen uitbesteed aan andere partijen c.q. uitvoerders. Onder uitbesteding wordt verstaan het door SMP verlenen van een opdracht aan een derde tot het, ten behoeve van het pensioenfonds, verrichten van werkzaamheden die deel uitmaken van wezenlijke bedrijfsprocessen.

Aan uitbesteding is een aantal risico's verbonden. SMP heeft maatregelen genomen om te komen tot een integer en kwalitatief goed uitbestedingsproces om daarmee de risico's van uitbesteding te beheersen.

In de uitbestedingsovereenkomsten en SLA's zijn duidelijke taakbeschrijvingen en KPI's opgenomen en staat beschreven welke maatregelen kunnen worden genomen indien de afgesproken resultaten en uitgangspunten niet worden behaald. Het bestuur is en blijft te allen tijde verantwoordelijk voor de beheersing van het door SMP te voeren beleid, ook voor het gedeelte van de werkzaamheden dat is uitbesteed. De monitoring van de uitvoerende partijen bestaat uit het ontvangen en beoordelen van periodieke rapportages, onsite visits, evaluaties, beoordeling integrale bedrijfsvoering.

4.2.3 Beloningsbeleid

SMP voert beloningsbeleid dat de integriteit en soliditeit van het pensioenfonds bevordert, waarbij de focus ligt op de lange termijn. De basis van dit beloningsbeleid ligt in de Principes voor beheerst beloningsbeleid van DNB en AFM. Daarnaast bevat het beloningsbeleid geen prikkels die afbreuk doen aan de verplichting van de aan het pensioenfonds verbonden personen om zich in te zetten voor de belangen van de (niet-actieve) deelnemers en andere stakeholders, of andere op SMP rustende zorgvuldigheidsverplichtingen. Ook wordt de vormgeving van de (variabele) beloningsstructuur voor onafhankelijke bestuursleden en voor verbonden personen uit de Metro/Makro organisatie opgenomen in het beleid. Hierbij geldt voor de bestuursleden en VO-leden van SMP die in dienst zijn van de werkgevers het beloningsbeleid van de werkgevers. Voor gepensioneerde bestuursleden en VO-leden van SMP is een vacatieregeling van toepassing zoals vastgelegd in de bijlage van het beloningsbeleid. Voor leden van de Visitatiecommissie wordt de beloning in de vorm van vacatiegeld per visitatie marktconform vastgesteld.

Het beloningsbeleid wordt via de website beschikbaar gesteld. De beloning van, onder andere, bestuurders wordt opgenomen in het jaarverslag.

4.2.4 Diversiteitsbeleid

SMP vindt diversiteit in het bestuur en de andere pensioenfondsonderdelen, in termen van kennis, opleiding, competenties, achtergrond, persoonlijkheid, leeftijd en geslacht, belangrijk. Het bestuur heeft een diversiteitsbeleid opgesteld waarin de uitgangspunten voor diversiteit zijn opgenomen. Bij de selectie van leden van het bestuur en van andere pensioenfondsonderdelen zal derhalve gezocht worden naar die facetten van het diversiteitsbeleid die op dat moment versterking behoeven. SMP streeft daarbij zowel voor het bestuur als voor het VO van SMP naar ten minste één man en één vrouw. SMP streeft daarnaast naar een evenwichtige leeftijdsverdeling van de generaties, waarbij in ieder geval één persoon boven de 40 jaar en één persoon onder de 40 jaar in het bestuur en het VO zitting hebben.

4.2.5 Sanctiewetgeving

SMP wil voorkomen dat er activiteiten worden verricht voor, met of namens personen, organisaties en/of instellingen die in verband worden gebracht met terrorismefinanciering. Bovendien wil SMP voorkomen dat er zaken gedaan wordt met landen waar economische sancties zijn opgelegd.

Deze risico's worden periodiek geëvalueerd door het bestuur bij het actualiseren van de SIRA of bij rapportage vanuit de uitvoerders. Er zijn diverse beheersmaatregelen getroffen, zoals een periodieke sanctielijst check.

In de eerste plaats stelt SMP vast dat zij geen relatie aan gaat met personen en/of organisaties die genoemd worden op de Sanctielijst of die onderuitbesteden aan personen/organisaties op de Sanctielijst.

SMP ziet er op toe dat uitbestedingspartijen beschikken over een integriteitsbeleid en/of anti-witwas/sanctiebeleid aan de hand waarvan risico's op overtreding van de sanctiewetgeving worden geïdentificeerd en beheerst.

Afspraken omtrent het melden van incidenten en hits op basis van de freezelists zijn opgenomen in overeenkomsten en/of SLA's met uitbestedingspartijen. Indien sprake is van een vermoeden van overtreding van de sanctiewetgeving melden uitbestedingspartijen die aan SMP. Verbonden personen melden (vermoedens van) incidenten en misstanden op basis van de eerder genoemde incidenten- en klokkenluidersregeling bij het daarin vermelde Meldpunt (DB, compliance officer, vertrouwenspersoon). Afhankelijk van de aard en impact van een incident vindt op basis van de incidenten- en klokkenluidersregeling een onverwijde melding plaats aan de toezichthouder(s).

4.2.6 Fraude preventie

SMP onderkent binnen het integriteitsrisico een drietal fraude risico's, namelijk: fiscale fraude, interne fraude en externe fraude. De genoemde risico's en de verschijningsscenario's worden periodiek geëvalueerd door het bestuur bij de uitvoering van de SIRA. Verschillende interne controle maatregelen, zoals: functiescheiding, gedragsregels en 4-ogen controles, binnen het pensioenfonds zijn mede gericht op het voorkomen van fraude ('fraude preventie') door verbonden personen en medewerkers van uitbestedingspartijen. Beheersmaatregelen voor interne fraude zijn opgenomen in de Gedragscode.

SMP ziet er op toe dat uitbestedingspartijen beschikken over een integriteitsbeleid en/of fraudeprotocol aan de hand waarvan fraude risico's worden geïdentificeerd en beheerst. Afspraken omtrent het melden van incidenten (w.o. fraudes) zijn opgenomen in overeenkomsten en/of SLA's met uitbestedingspartners. Indien sprake is van een vermoeden van fraude melden uitbestedingspartijen dit aan het pensioenfonds. Verbonden personen melden (vermoedens van) incidenten op basis van de eerder genoemde incidenten- en klokkenluidersregeling vermoeden misstanden bij het daarin vermelde Meldpunt (DB, compliance officer, vertrouwenspersoon). Afhankelijk van de aard en impact van een incident vindt op basis van de incidenten- en klokkenluidersregeling een onverwijde melding plaats aan de toezichthouder(s).

4.3 Klant-Keten Integriteit

Klant-Keten Integriteit heeft betrekking op het marktgedrag van SMP in haar relatie tot haar (niet-actieve) deelnemers en andere stakeholders alsmede op het gedrag van deze derden voor zover dit gedrag de integriteit of reputatie van SMP zou kunnen beïnvloeden.

4.3.1 Communicatieplan

SMP heeft een communicatieplan opgesteld. Hierin is vastgesteld hoe interne en externe communicatie wordt vormgegeven. Hieronder valt ook de communicatie aan (niet-actieve) deelnemers door de uitvoerder aangezien deze communicatie onder de verantwoordelijkheid van het bestuur valt. In het beleid zijn de wettelijke verplichtingen op het gebied van communicatie en informatie vertaald naar interne regelingen en processen.

Het bestuur controleert of de uitvoerder aan het communicatieplan voldoet en neemt maatregelen bij incidenten.

4.3.2 Klachtenregeling

Ten aanzien van de eventuele benadeling van derden heeft SMP een Klachtenregeling opgesteld. Op grond van deze regeling heeft een (niet-actieve) deelnemer of een andere belanghebbende het recht om bij SMP een met redenen omklede schriftelijke klacht in te dienen over de wijze waarop hij/zij door het pensioenfonds is bejegend of tegen een (schriftelijke) beslissing van het pensioenfonds inzake voor hem of haar uit de deelneming voortvloeiende rechten en plichten in beroep gaan. De klachtenregeling beschrijft wat onder een klacht en een geschil wordt verstaan en hoe de procedure voor het afhandelen van de klacht en een geschil, eruitziet. Daartoe behoort de mogelijkheid om het ontstane geschil voor te leggen aan de Ombudsman Pensioenen, Geschilleninstantie pensioenfonds of aan de burgerlijke rechter. De klachtenregeling is gepubliceerd op de website. Op deze wijze hebben belanghebbenden te allen tijde toegang tot deze reglementen.

4.4 Data integriteit

SMP en haar verbonden personen gedragen zich integer in de markt. Hiertoe zijn regels opgesteld inzake gebruik van voorwetenschap en vertrouwelijke omgang met informatie en persoonsgegevens.

4.4.1 Data Integriteit

SMP draagt zorg voor de beveiliging van data en waarborgt de bescherming van (vertrouwelijke) data en systemen. Hiertoe heeft het bestuur ICT- en informatiebeveiligingsbeleid vastgesteld.

In de uitbestedingsovereenkomst wordt aandacht besteed aan de data integriteit van de uitvoerder. De uitvoerder dient te rapporteren over incidenten en prestaties.

Onder deze data vallen ook persoonsgegevens van alle niet-actieve deelnemers en andere stakeholders. Regels met betrekking tot geheimhouding worden beschreven in de Gedragscode.

4.4.2 Privacybeleid

SMP gaat discreet en zorgvuldig om met door werknemers en andere stakeholders verstrekte persoonsgegevens. Deze worden niet voor andere doeleinden gebruikt dan waarvoor deze zijn verstrekt, tenzij de wetgever of toezichthouder anders heeft bepaald. Hiervoor heeft het pensioenfonds Privacybeleid opgesteld in overeenstemming met de bepalingen uit de AVG.

Indien een datalek zich voordoet, dan wordt in overeenstemming met het Privacybeleid en de incidentenprocedure, melding gemaakt aan de toezichthouder(s).

In het geval persoonsgegevens worden verwerkt door een derde partij wordt met deze partij een verwerkersovereenkomst afgesloten of wordt bevestigd dat deze derde partij optreedt als verwerker of verwerkingsverantwoordelijke.

Datalekken in de uitvoering worden direct aan het pensioenfonds gemeld.

5. Monitoring en rapportage

De externe compliance officer adviseert het bestuur over de actualiteit van of wijzigingen in de beleidsdocumenten en regelingen met betrekking tot de beheerste en integere bedrijfsvoering. De

externe compliance officer en het bestuur monitoren de naleving van de regels, procedures en richtlijnen.

De sleutelfunctiehouder risicobeheer en in het bijzonder de externe compliance officer stellen periodiek een planning en/of beheerprogramma op. Over de uitkomsten van de monitoring en andere relevante aandachtspunten wordt gerapporteerd aan de sleutelfunctiehouder risicobeheer en het bestuur.

Over beheersing van integriteitsrisico's rapporteert het bestuur van SMP aan:

- het Verantwoordingsorgaan (periodiek);
- de Visitatiecommissie;
- de Sleutelfunctiehouders;
- de Toezichthouders: DNB en de AFM (op verzoek).

6. Evaluatie

Het Integriteitsbeleid van Stichting Metro Pensioenfonds is vastgesteld op 13 juni 2024 en treedt in werking op diezelfde datum en vervangt het Integriteitsbeleid d.d. 19 april 2023.

Het bestuur evalueert driejaarlijks of het integriteitsbeleid dient te worden herzien.