

Code Pensioenfondsen

Stichting Dow Pensioenfonds

Per 1 januari 2014 is de Code Pensioenfondsen in werking getreden. Deze code is door de pensioensector opgesteld en is in de Pensioenwet verankerd. De principes in de Code Pensioenfondsen worden gezien als een aanvulling op wet- en regelgeving. De principes in de Code zijn leidend, maar er is ruimte voor eigen invulling door het pensioenfonds. Daarom geldt het uitgangspunt: 'Comply or Explain'. Indien het pensioenfonds van een principe afwijkt, dan wordt dit altijd in het bestuursverslag nader toegelicht door het bestuur.

In oktober 2018 is de Code Pensioenfondsen gewijzigd.

In dit document zijn alle principes uit de Code Pensioenfondsen opgenomen voor zover die relevant zijn voor Stichting Dow Pensioenfonds. Onderwerpen zoals Belanghebbendenorgaan en Visitatiecommissie zijn niet opgenomen. Met ingang van medio 2018 heeft het pensioenfonds het intern toezicht vormgegeven door een raad van toezicht. Het doel van onderstaande lijst is om voor het pensioenfonds vast te stellen of aan de principes uit de Code Pensioenfondsen wordt voldaan. Indien (nog) niet volledig aan een principe wordt voldaan, kan de actie worden opgevolgd (al dan niet worden aangepast aan de wensen van het bestuur ter invulling van het principe), dan wel moet worden uitgelegd in het bestuursverslag waarom het pensioenfonds niet voldoet aan het betreffende principe.

Vertrouwen waarmaken	Status Stichting Dow Pensioenfonds
1. Goed huisvaderschap Het bestuur voert voor alle belanghebbenden van het pensioenfonds als 'goed huisvader' de pensioenregeling uit; de regeling in ontvangst nemen, aanvaarden en beheren, de gelden beleggen, de pensioenen uitkeren en belanghebbenden informeren. Het bestuur heeft altijd de eindverantwoordelijkheid en de regie over alle werkzaamheden van het fonds.	Goed huisvaderschap is onderdeel van de missie van het pensioenfonds. Het bestuur beheert de pensioengelden, belegt deze zorgvuldig en keert pensioenen uit. Dit komt in het beleid en de notulen van het fonds tot uitdrukking. Bij uitbesteding van taken zorgt het bestuur ervoor dat die werkzaamheden altijd verricht worden met inachtneming van de missie, visie en strategie van het pensioenfonds. Met de uitbestedingspartners zijn tevens afspraken gemaakt over de te verrichten werkzaamheden en de te nemen verantwoordelijkheden door partijen. Het pensioenfonds evalueert deze contracten en waar nodig worden ze bijgesteld in overleg met de uitbestedingspartner. Hiertoe heeft het pensioenfonds tevens een uitbestedingsbeleid vastgesteld, welke is opgenomen in de Governance, Compliance & Risk nota.
2. Uitvoering pensioenregeling Het bestuur is verantwoordelijk en zorgt voor de uitvoering van de pensioenregeling. Het heeft een visie op die uitvoering, stelt eisen waaraan deze moet voldoen en bepaalt welk kostenniveau aanvaardbaar is.	Statutair is het bestuur eindverantwoordelijk voor het gevoerde beleid, conform de Pensioenwet en hetgeen vastgelegd in de statuten van het pensioenfonds. Het bestuur is zich hier in de uitvoering van de bestuurstaken terdege van bewust en handelt hier ook naar. Het bestuur heeft een visie op uitvoering en aan welke eisen uitvoering moet voldoen binnen wel kostenniveau. Met veel uitbestedingspartners heeft het pensioenfonds afspraken vastgelegd over de fee-structuur. Het uitbestedingsbeleid is als bijlage opgenomen in de Governance, Compliance & Risk nota.
3. Missie, visie, strategie Het bestuur stelt een missie, visie en strategie op. Ook zorgt het voor een heldere en gedocumenteerde beleids- en verantwoordingscyclus. Daarnaast toetst het bestuur periodiek de effectiviteit van zijn beleid en stuurt waar nodig bij.	In de abtn en in de Governance Compliance & Risk Nota van het fonds is de missie, visie en strategie van het Dow Pensioenfonds beschreven. Deze is in 2020 getoetst en opnieuw herijkt. Bij de vormgeving van het beleid van het pensioenfonds wordt expliciet aandacht besteed aan de naleving van de missie, visie en strategie. De verantwoordingscyclus is als integraal onderdeel vastgelegd in de abtn en de Governance Compliance & Risk Nota. Het pensioenfonds heeft in de Governance Compliance & Risk Nota nader beleid opgesteld over het periodiek toetsen van het beleid aan de missie, visie en strategie en de effectiviteit van het beleid. Hierbij worden ook de uitingen vanuit DNB in acht genomen.
4. Besluitvorming vastleggen incl. overwegingen Het bestuur legt bij alle besluiten duidelijk vast op grond van welke overwegingen het besluit is genomen (mede tav evenwichtige belangenafweging).	Besluitvorming is vastgelegd in de notulen van het pensioenfonds. De discussie die aan de besluitvorming ten grondslag ligt, wordt ook opgenomen in de notulen. Voorafgaand aan de besluitvorming worden eveneens schriftelijke voorleggers opgesteld, waarin wordt ingegaan op de achtergrond van het voorgestelde besluit, de mogelijke overwegingen bij het besluit en de risico-opinie van de sleutelfunctiehouder risicobeheer ten aanzien van het besluit.

Vertrouwen waarmaken	Status Stichting Dow Pensioenfonds
5. Afleggen verantwoording beleid Het bestuur legt verantwoording af over het beleid dat het voert, de gerealiseerde uitkomsten van dit beleid en de beleidskeuzes die het eventueel voor de toekomst maakt. Het bestuur weegt daarbij de verschillende belangen af van de groepen die bij het pensioenfonds betrokken zijn. Ook geeft het bestuur inzicht in de risico's van de belanghebbenden op korte en lange termijn, gerelateerd aan het overeengekomen ambitieniveau.	Aan het verantwoordingsorgaan en de raad van toezicht wordt jaarlijks verantwoording afgelegd over het gevoerde beleid en de beleidskeuzes voor de toekomst, onder meer door periodieke overleggen tussen het bestuur en de raad van toezicht respectievelijk het verantwoordingsorgaan. Tevens vindt verantwoording plaats in het bestuursverslag. Hiermee wordt aan de belanghebbenden inzicht gegeven in de risico's op de korte en lange termijn. Ook via nieuwsbrieven en de website wordt informatie verstrekt.
6. Bij bepalen beleid verplichtingen fonds in ogenschouw nemen Het bestuur houdt rekening met de verplichtingen die het fonds is aangegaan en draagt daarbij zorg voor optimaal rendement binnen een aanvaardbaar risico.	Om tot aanvaardbare risico's te komen, heeft het pensioenfonds in 2016 een de-risking plan opgesteld. Dit plan is afgestemd met DNB en geïmplementeerd. Het de-risking plan is eind 2020 geheel en succesvol afgerond.
7. Draagvlak creëren voor keuzes over verantwoord beleggen Het bestuur zorgt ervoor dat er onder de belanghebbenden draagvlak bestaat voor de keuzes over verantwoord beleggen.	In 2018 zijn door het bestuur van het pensioenfonds de investment beliefs aangepast en vastgesteld. Dit is schriftelijk vastgelegd inclusief de overwegingen hierover. Hierin zijn de ESG-overwegingen meegenomen en zijn daarmee integraal onderdeel van de investment beliefs en van de verschillende stappen van de beleggingscyclus, zoals opgenomen in het jaarlijks vastgestelde Investment Plan. Het pensioenfonds is hierover transparant en legt aan de belanghebbenden van het pensioenfonds verantwoording af over de (implementatie van) duurzame beleggingsactiviteiten.
8. Risicobewustzijn is vanzelfsprekend en adequaat georganiseerd Het bestuur bevordert en borgt een cultuur waarin bewustzijn vanzelfsprekend is. Bestuur zorgt er voor dat het integraal risicomanagement georganiseerd is.	Het bestuur heeft beleid omtrent integraal risicomanagement van financiële en niet-financiële risico's vastgelegd in de abtn en in de Governance, Compliance & Risk Nota. Periodiek worden bestuursleden betrokken bij de actualisaties van het integrale risicoraamwerk (FMEA-Matrix). Jaarlijks wordt de werking van het proces van integraal risicomanagement geëvalueerd, wat kan leiden tot aanpassingen.
9. Noodprocedure Het bestuur zorgt voor een noodprocedure om in spoedeisende situaties te kunnen handelen.	Het pensioenfonds beschikt over een noodprocedure om in spoedeisende situaties te kunnen handelen. Deze is beschreven in de Governance Compliance & Risk Nota van het pensioenfonds.

Verantwoordelijkheid nemen	Status Stichting Dow Pensioenfonds
10. Expliciete taak- en rolverdeling tussen bestuur en uitvoering Bestuur draagt zorg voor heldere en expliciete taak- en rolverdeling tussen bestuur en uitvoering. Hierbij horen passende sturings- en controle mechanismen.	Het pensioenfonds kent naast het bestuur en diverse commissies een pensioenbureau. Met het pensioenbureau zijn afspraken gemaakt over de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van het pensioenbureau. Daarnaast zijn de algemene bestuurstaken vastgelegd in het huishoudelijk reglement van het bestuur. In de abtn van het pensioenfonds zijn de taken en verantwoordelijkheden van verschillende commissies, het pensioenbureau en overige gremia beschreven. Periodiek wordt dit beleid ook geëvalueerd en bijgesteld indien dat wenselijk is. Tevens zijn in de functieprofielen voor diverse rollen aparte eisen gesteld. Het bestuur zal indien nodig verdere adequate sturings- en controle mechanismen instellen voor uitvoering activiteiten en daar uitvoering aan geven. Thans zijn deze niet nodig geacht.
11. In uitbestedingsovereenkomst maatregelen opnemen bij disfunctioneren dienstverlener Bij uitbesteding van taken in de overeenkomst met de dienstverlener opnemen dat dienstverlener adequate maatregelen heeft in geval van onvoldoende presteren, niet naleven en schade door handelen of nalaten van de dienstverlener of door dienstverlener ingeschakelde derden.	In uitbestedingsovereenkomsten die het pensioenfonds met derde partijen sluit, zorgt het bestuur dat een bepaling wordt opgenomen dat bij een tekortkoming in de nakoming van de verbintenis, de overeenkomst tussentijds kan worden beëindigd. Tevens wordt bij externe dienstverleners periodiek een uitvraag gedaan in het kader van risicomanagement.
12. Zicht hebben op keten uitbesteding Het bestuur zorgt dat het zicht heeft op de keten van uitbesteding.	Het bestuur heeft zicht op de uitbestedingsketen. In de overeenkomsten met uitbestedingspartners is vastgelegd dat het pensioenfonds te allen tijde wordt geïnformeerd over eventuele inzet van derden door uitbestedingspartners. Het pensioenfonds heeft tevens een uitbestedingsbeleid vastgesteld, waarin de vereisten voor uitbesteding zijn vastgelegd en er zijn richtlijnen in de abtn opgenomen. Onderdeel van het uitbestedingsbeleid is zorgvuldige selectie, periodieke rapportageverplichtingen (inclusief de beoordeling van de verschillende rapportages van uitbestedingspartners door het bestuur) en periodieke evaluatie van de uitbestedingspartijen. In het uitbestedingsbeleid is tevens beleid vastgesteld dat het pensioenfonds tussentijds wijzigingen in de uitbestedingsovereenkomsten kan aanbrengen indien de actualiteit dat nodig maakt. Ook vanuit het risicomanagement wordt uitbesteding en uitbestedingsbeleid meegenomen.
13. Beloningsbeleid bij uitbestede werkzaamheden moedigt niet aan tot het nemen van onevenredige risico's Bestuur draagt zorg dat beloningsbeleid van partijen aan wie taken zijn uitbesteed, niet aanmoedigt tot het nemen van meer risico's dan voor het fonds aanvaardbaar is. Om dit te bereiken worden hierover afspraken gemaakt bij contractafspraken bij het sluiten of verlengen van de uitvoeringsovereenkomst of (indien van toepassing) bij zijn aandeelhouderspositie.	Het bestuur kan kennis nemen van het beloningsbeleid van partijen aan wie taken zijn uitbesteed. Het bestuur heeft in 2020 nader onderzoek gedaan bij derde partijen om te zien of hun beloningsbeleid niet aanmoedigt tot het nemen van meer risico's dan voor het pensioenfonds aanvaardbaar is, en daarmee past binnen het beloningsbeleid dat het pensioenfonds voor ogen heeft. Tevens wordt bij de uitbesteding aan een nieuwe partij concrete aandacht besteed aan het beloningsbeleid van de derde partij. Tevens wordt in de uitbestedingsovereenkomsten vastgelegd dat de algemene beginselen van het beloningsbeleid van het pensioenfonds van toepassing zijn op de derde partij.

Verantwoordelijkheid nemen	Status Stichting Dow Pensioenfonds
14. Jaarlijks evalueren kosten en uitvoering dienstverleners Bestuur evalueert jaarlijks kritisch de kwaliteit van de uitvoering en gemaakte kosten. Bestuur spreekt een dienstverlener aan als deze de afspraken niet of onvoldoende nakomt.	Het bestuur besteedt aandacht aan de kwaliteit en de gemaakte kosten door externe dienstverleners. Hiertoe wordt na een relevant traject of periodiek een evaluatiegesprek gehouden met deze partijen. Het bestuur streeft ernaar om waar mogelijk vaste prijsafspraken te maken met externe dienstverleners om grip op de uitvoeringskosten te houden. Deze afspraken worden gemonitord door het pensioenbureau van het pensioenfonds. Daarnaast zijn er SLA's met diverse partijen, waarvan de naleving door die diverse partijen doorlopend wordt gemonitord.

Integer handelen	Status Stichting Dow Pensioenfonds
15. Vaststellen gewenste cultuur en opstellen interne gedragscode Het bestuur legt de gewenste cultuur vast en stelt een interne gedragscode op.	Het pensioenfonds kent een open cultuur. Het bestuur heeft een gedragscode opgesteld. De gewenste cultuur is onderdeel van de gedragscode.
16. Ondertekening interne gedragscode De leden van het bestuur, het VO of het BO, het intern toezicht en andere medebeleidsbepalers ondertekenen de interne gedragscode van het fonds en een jaarlijkse nalevingsverklaring, en zij gedragen zich daarnaar.	Bestuursleden, (mede)beleidsbepalende personen en eventuele andere betrokkenen verklaren jaarlijks schriftelijk aan de compliance officer de gedragscode te hebben gelezen, hiermee akkoord te gaan en de gedragscode na te leven. De compliance officer ziet toe op de naleving van de gedragscode.
17. Melden nevenfuncties aan compliance officer Alle nevenfuncties worden gemeld aan de compliance officer.	De compliance officer ziet toe op naleving van de gedragscode. Alle nevenfuncties moeten vooraf aan de compliance officer worden gemeld.
18. Melden tegenstrijdige belangen of reputatierisico's Tegenstrijdige belangen of reputatierisico's worden gemeld. De leden van het bestuur, het VO of het BO, het intern toezicht en andere medebeleidsbepalers vermijden elke vorm en elke schijn van persoonlijke bevoordeling of belangenverstrengeling. Zij laten zich op hun functioneren toetsen.	Een organisatie wordt als integer beschouwd, als zij zich houdt aan de relevante (toezicht)wet- en regelgeving en ethische standaarden. De organisatie overtreedt geen wetten en is vrij van corruptie, fraude, belangentegenstellingen en andere vormen van ongewenst gedrag. Inbreuk daarop dan wel de schijn daarvan kan het vertrouwen in de eigen instelling en in de markt waarop wordt geopereerd in het algemeen schaden. Op basis van de gedragscode is vastgelegd dat tegenstrijdige belangen en reputatierisico's moeten worden vermeden. Indien dit zich potentieel voordoet, dan moet dit bij de compliance officer worden gemeld. Tevens worden mogelijke belangenverstrengelingen periodiek geagendeerd, openlijk besproken gedurende vergaderingen en worden indien nodig maatregelen genomen om potentiële belangenverstrengelingen te voorkomen.
19. Lidmaatschap van een orgaan is niet verenigbaar met lidmaatschap ander orgaan en visitatiecommissie Het lidmaatschap van een orgaan is niet verenigbaar met het lidmaatschap van een ander orgaan binnen hetzelfde pensioenfonds of van de visitatiecommissie.	Dit is onderdeel van het integriteitsbeleid van het pensioenfonds. Statutair is vastgelegd dat leden van organen van het pensioenfonds niet tevens lid mogen zijn van een ander orgaan van het pensioenfonds en van de Raad van Toezicht.

Integer handelen	Status Stichting Dow Pensioenfonds
20. Melding onregelmatigheden Het bestuur zorgt dat onregelmatigheden kunnen worden gemeld en dat betrokkenen weten hoe en bij wie.	Alle belanghebbenden bij het pensioenfonds hebben de mogelijkheid te rapporteren over onregelmatigheden van algemene, financiële aard. Dit kan zijn binnen het pensioenfonds alsook bij wie zaken zijn uitbesteed. Het pensioenfonds vindt dat degenen die financieel afhankelijk zijn van pensioenfonds zonder gevaar voor hun positie moeten kunnen rapporteren over onregelmatigheden binnen het pensioenfonds. Dit kan gaan om onregelmatigheden van algemene, operationele en van financiële aard. Hiertoe is een klokkenluidersregeling opgesteld, welke is opgenomen in de Governance, Compliance & Risk Nota.
21. Klokkenluidersregeling De organisatie kent een klokkenluidersregeling en bevordert dat ook externe dienstverleners een klokkenluidersregeling hebben. De organisatie zorgt ervoor dat men weet hoe en bij wie kan worden gemeld.	In 2020 heeft het pensioenfonds bij de externe partijen aan wie werkzaamheden zijn uitbesteed navraag gedaan over de aanwezigheid van een klokkenluidersregeling. Geconstateerd is, dat alle grote uitbestedingspartners een klokkenluidersregeling kennen.
22. Kennis van relevante wet- en regelgeving en interne regels Het bestuur kent de relevante wet- en regelgeving en interne regels, weet hoe het fonds daar invulling aan geeft en bewaakt de naleving (compliance).	Onderdeel van de geschiktheidseisen binnen het pensioenfonds is dat het bestuur op de hoogte is van wet- en regelgeving en de gevolgen voor het pensioenfonds. Tijdens elke bestuursvergadering worden ook actualiteiten besproken die relevant zijn voor het pensioenfonds. Onderdeel hiervan is tevens dat het in de notulen wordt vastgelegd, indien de actualiteit actie van het pensioenfonds vereist. Daarbij wordt tevens opgenomen voor welke (juridische) documenten dat relevant is.

Kwaliteit nastreven	Status Stichting Dow Pensioenfonds
23. Collectieve verantwoordelijkheid bestuurlijk functioneren Het bestuur is er collectief verantwoordelijk voor zijn functioneren. De voorzitter is eerste aanspreekpunt; hij/zij is als eerste verantwoordelijk voor zorgvuldige besluitvorming en procedures.	Alle bestuursleden voelen zich verantwoordelijk om het bestuur als collectief goed te laten functioneren. Mocht zich een situatie voordoen waarbij een bestuurslid moet worden aangesproken op zijn functioneren, dan loopt dat proces via de voorzitter van het bestuur. Deze situatie heeft zich thans niet voorgedaan bij het pensioenfonds. Daarnaast zal in de besluitvorming concreet aandacht zijn voor evenwichtige belangenafweging, hetgeen ook in de notulen en in het beleid van het fonds tot uiting komt.
24. Onafhankelijke en kritische houding bestuur Het bestuur waarborgt dat leden van het bestuur onafhankelijk en kritisch opereren ten opzichte van achterban en van elkaar.	Bestuursleden hebben als kerntaak om hun taak als bestuurslid zonder last of ruggespraak en bovenal onafhankelijk te vervullen. Deze kerntaak is vastgelegd in de statuten van het pensioenfonds en wordt in de collectieve zelfevaluatie en individuele evaluatie van bestuursleden meegenomen. Maar belangrijker is dat bestuurders deze competenties 'in de genen' hebben. Bij de selectie van bestuursleden moet de aanwezigheid van deze competentie worden aangetoond en toegelicht. Deze competenties zijn tevens vastgelegd in het geschiktheidsplan van het pensioenfonds.
25. Stemrecht Ieder bestuurslid heeft stemrecht.	Alle bestuursleden hebben één stem. Dit is statutair vastgelegd. Het bestuur kan echter alleen besluiten nemen indien ten minste zes leden, waaronder ten minste drie werkgeversleden en ten minste drie werknemersleden/ pensioengerechtigdenleden aanwezig of vertegenwoordigd zijn.

Kwaliteit nastreven	Status Stichting Dow Pensioenfonds
26. Opstellen programma permanente educatie Het bestuur draagt zorg voor programma voor permanente educatie van zijn leden.	Het pensioenfonds kent een geschiktheidsplan en trainingsplan. Hierin wordt per bestuurslid gekeken naar de trainings- en opleidingsbehoefte en wordt op maat een individueel trainingsplan opgesteld indien dat wenselijk is.
27. Bestuur staat open voor kritiek en leert van fouten Bestuur staat open voor kritiek en leert van fouten.	Het is inherent aan een zorgvuldig en integer bestuur dat zij open staat voor kritiek en leert van fouten. Bestuursleden spreken elkaar ook op fouten aan. Dit is onderdeel van de open cultuur binnen het pensioenfonds. De zelfevaluatie van het bestuur als geheel en van de individuele leden is hier ondersteunend aan.
28. Het eigen functioneren is voor het bestuur een continu aandachtspunt Het eigen functioneren is voor het bestuur een continu aandachtspunt. Het bestuur en intern toezicht evalueren jaarlijks het eigen functioneren van het orgaan als geheel en van de individuele leden. Hierbij betrekken het bestuur en het intern toezicht één keer in de drie jaar een onafhankelijke partij.	Het bestuur evalueert eenmaal per jaar het bestuur als geheel en evalueert twee jaarlijks de bestuursleden individueel in de vorm van evaluatiegesprekken. De zelfevaluatie kan worden geleid door een externe partij. In ieder geval zal eenmaal per drie jaar een onafhankelijke partij betrokken worden bij de bestuursevaluatie. Hiervoor is een proces vastgelegd in het Geschiktheidsplan van het pensioenfonds.
29. Zelfevaluatie Belanghebbendenorgaan	N.v.t.
30. Zelfevaluatie Verantwoordingsorgaan Het eigen functioneren is voor het VO een continu aandachtspunt. Het VO evalueert met enige regelmaat het functioneren van het eigen orgaan.	Het verantwoordingsorgaan evalueert regelmatig haar eigen functioneren.

Zorgvuldig benoemen	Status Stichting Dow Pensioenfonds
31. Samenstelling van fondsorganen De samenstelling van fondsorganen is wat betreft geschiktheid, complementariteit, diversiteit, afspiegeling belanghebbenden en continuïteit, vastgelegd in beleid. Zowel bij de aanvang van een termijn, als ook tussen bij de zelfevaluatie vindt een check plaats.	Het bestuur heeft een diversiteitsbeleid opgesteld en vastgelegd in de Governance, Compliance and Risk Nota.

Zorgvuldig benoemen	Status Stichting Dow Pensioenfonds
32. Bestuur draagt zorg voor complementariteit en continuïteit bestuur Bestuur draagt zorg voor geschiktheid, complementariteit en continuïteit binnen bestuur en houdt rekening met opleiding, achtergrond, persoonlijkheid, geslacht en leeftijd. Het bestuur toetst de geschiktheid bestuursleden bij aantreden en gedurende het bestuurslidmaatschap.	Het bestuur draagt zorg voor complementariteit en continuïteit binnen het bestuur en houdt rekening met opleiding, achtergrond, persoonlijkheid, geslacht en leeftijd. Het bestuur toetst de geschiktheid bestuursleden bij aantreden en gedurende het bestuurslidmaatschap. Dit wordt nader uitgewerkt in het geschiktheidsplan van het pensioenfonds. Daarnaast wordt jaarlijks per bestuurslid gezien waar training- en opleidingsbehoefte bestaat om specialistische kennis en competenties verder uit te breiden. Bij deelname aan bepaalde commissies wordt daar binnen de commissies ook specifiek aandacht aan besteed. In het geschiktheidsplan zijn functieprofielen opgenomen. Jaarlijks wordt met het bestuur bekeken op welke aandachtspunten aanvullende educatie gewenst is. Dit wordt opgenomen in het trainingsplan van het pensioenfonds. Ook het verantwoordingsorgaan stimuleert de geschiktheid en diversiteit van zijn leden. In de competentievisie van het verantwoordingsorgaan is het geschiktheidsbeleid voor het verantwoordingsorgaan opgenomen. In overleg met het bestuur van het pensioenfonds worden geschiktheid bevorderende maatregelen genomen.
33. Diversiteit In zowel het bestuur als in het VO als in het BO is er tenminste één vrouw en één man. Er zitten zowel mensen boven als onder 40 jaar in. Het bestuur stelt een stappenplan op om diversiteit binnen het bestuur te bevorderen.	In de profielschets bij een vacature wordt rekening gehouden met de diversiteit en de wens om complementair samengesteld te zijn. Diversiteit is een doel voor het pensioenfonds, welke is vastgelegd in het diversiteitsbeleid van het pensioenfonds. Maar voor het pensioenfonds is het belangrijkste dat de meest geschikte mensen een bestuurdersrol vervullen.
34. Zittingsduur leden bestuur, Verantwoordingsorgaan, Belanghebbenorgaan en Raad van Toezicht De zittingsduur van een lid van het bestuur, het VO, het BO en Raad van Toezicht is maximaal vier jaar. Een bestuurslid en een lid van het BO kunnen maximaal twee keer worden herbenoemd, een lid van de Raad van Toezicht maximaal één keer. Leden van de visitatie commissie zijn maximaal acht jaar betrokken bij hetzelfde fonds.	De zittingstermijn van het bestuursmandaat is maximaal zes jaar, met maximaal eenmaal herbenoeming. De maximale zittingstermijn is 12 jaar. De zittingstermijn van het verantwoordingsorgaan is vier jaar. De leden van het verantwoordingsorgaan kunnen tweemaal worden herbenoemd. De zittingstermijn van leden van de Raad van Toezicht is vier jaar. De leden van de Raad van Toezicht kunnen eenmaal worden herbenoemd. De zittingstermijnen zijn statutair vastgelegd.
35. Bij profielschets rekening houden met diversiteitsbeleid Het bestuur, het BO en het intern toezicht houden bij opstellen van de profielschets rekening met het diversiteitsbeleid. Het VO houdt hier rekening mee bij het opstellen van de competentievisie.	In de profielschets wordt rekening gehouden met de diversiteit en de wens om complementair samengesteld te zijn. Diversiteit is een doel voor het pensioenfonds, welke is vastgelegd in het diversiteitsbeleid van het pensioenfonds. Maar voor het pensioenfonds is het minstens zo belangrijk dat de meest geschikte mensen een bestuurdersrol vervullen. Het verantwoordingsorgaan houdt er rekening mee in de competentievisie.

Zorgvuldig benoemen	Status Stichting Dow Pensioenfonds
36. Organen leggen bij een vacature de eisen voor de vacante functie vast Het bestuur, het VO of het BO en Raad van Toezicht leggen bij de vacature de eisen voor de vacante functie vast. Hierbij wordt rekening gehouden met de in de normen 31, 32 en 33 opgenomen eisen.	Er zijn specifieke functieprofielen per bestuursfunctie. Ook is er een functieprofiel voor leden van het verantwoordingsorgaan en de leden van de Raad van Toezicht. Het verantwoordingsorgaan kent daarnaast een competentievisie. Het bestuur heeft een geschiktheidsplan vastgesteld, waar de functieprofielen onderdeel van zijn.
37. Kandidaten werven die passen binnen beleidsdoelstellingen Bij de vervulling van een vacature wordt actief gezocht (en/of actief opgeroepen om te zoeken) naar kandidaten die passen in de diversiteitsdoelstellingen. Het bestuur neemt hierover tijdig contact op met degenen die betrokken zijn bij het voordragen of de verkiezing van kandidaten.	In de profielschets bij een vacature wordt rekening gehouden met de diversiteit en de wens om complementair samengesteld te zijn. Diversiteit is een doel voor het pensioenfonds. Maar voor het pensioenfonds is het belangrijk dat de meest geschikte mensen een bestuurdersrol vervullen.
38. Toetsen voorgedragen kandidaten mede aan de hand van diversiteitsdoelstellingen Het bestuur en het BO toetsen voorgedragen kandidaten mede aan de hand van de diversiteitsdoelstellingen. Het VO bevordert dat in de procedure de competentievisie wordt meegenomen, inclusief de diversiteitsdoelstellingen.	Het bestuur zal aan de benoemende partij van een betreffend bestuurslid, dan wel van een lid van het verantwoordingsorgaan, de diversiteitsdoelstellingen van het pensioenfonds bekend maken. Het verantwoordingsorgaan neemt de competentievisie, inclusief de diversiteitsdoelstellingen, mee in de benoemingsprocedure van haar leden.
39. Benoeming en schorsing geschiedt door betrokkenheid ander orgaan Een bestuurslid wordt benoemd en ontslagen door het bestuur, na het horen van de Raad van Toezicht over de procedure. Een lid van de Raad van Toezicht of visitatiecommissie wordt benoemd door het bestuur na bindende voordacht van het verantwoordingsorgaan en wordt ontslagen door het bestuur na bindend advies van het verantwoordingsorgaan. Een lid van het verantwoordingsorgaan wordt benoemd door het bestuur en ontslagen door het verantwoordingsorgaan zelf. In uitzonderlijke situaties kan het bestuur in overleg met het intern toezicht een lid ontslaan.	Benoeming en ontslag van bestuursleden, leden van het verantwoordingsorgaan en leden van de raad van toezicht is vastgelegd in de statuten van het pensioenfonds. Tevens is in de statuten de schorsingsprocedure beschreven. Dit beleid is overeenkomstig de Code Pensioenfondsen. Voor alle organen van het pensioenfonds bestaat het functieprofiel. Hierin wordt aandacht besteed aan de gewenste kennis, competenties en ervaring die vereist is voor de vacante positie binnen het betreffende orgaan van het pensioenfonds. Een lid van de Raad van Toezicht wordt benoemd door het bestuur, na bindende voordracht van het verantwoordingsorgaan en ontslagen door het bestuur na bindend advies van het verantwoordingsorgaan. Een lid van het verantwoordingsorgaan wordt benoemd door het bestuur en ontslagen door het verantwoordingsorgaan zelf.
40. Statuten bevatten schorsingsprocedure Bestuur zorgt dat de statuten een schorsingsprocedure kennen.	De statuten bevatten een schorsingsprocedure.

Gepast belonen	Status Stichting Dow Pensioenfonds
41. Het bestuur voert een beheerst en duurzaam beloningsbeleid Het pensioenfonds voert een beheerst en duurzaam beloningsbeleid. Dit beleid is in overeenstemming met de doelstellingen van het pensioenfonds. Ook is het beleid passend gelet op de bedrijfstak, onderneming of beroepsgroep waarvoor het fonds de pensioenregeling uitvoert.	Het bestuur heeft een beloningsbeleid opgesteld voor alle organen van het pensioenfonds. Hierin is nadrukkelijk vastgelegd dat het beloningsbeleid niet mag aanmoedigen tot het nemen van meer risico's dan aanvaardbaar is. In het beloningsbeleid is tevens rekening gehouden met ESG-risico's.
42. Beloningen staan in redelijke verhouding verantwoordelijkheid, functie-eisen en tijdsbeslag De beloningen staan in redelijke verhouding tot verantwoordelijkheid, functie-eisen en tijdsbeslag.	De beloningen staan in redelijke verhouding tot de gedragen verantwoordelijkheid, de aan de functie gestelde eisen en het tijdsbeslag. Dit is vastgelegd in de Governance Compliance & Risk nota.
43. Bestuur is terughoudend in prestatie gerelateerde beloningen Het bestuur is terughoudend als het gaat om prestatiegerelateerde beloningen. Prestatiegerelateerde beloningen zijn niet hoger dan 20 procent van de vaste beloning. Ze zijn niet gerelateerd aan de financiële resultaten van het fonds.	Er is bij het pensioenfonds geen sprake van een prestatie gerelateerde beloning. Bij het aangaan van uitbestedingsrelaties wordt bij de totstandkoming van het contract wel aandacht besteed aan het beloningsbeleid van de uitbestedingspartner. Ook hier wordt bekeken of de beloning niet aanzet tot het nemen van meer risico's dan gewenst is voor het pensioenfonds. Tevens wordt nagegaan op welke wijze de uitbestedingspartner omgaat met prestatie beloningen.
44. Hoogte beloning intern toezicht staat kritische opstelling niet in de weg Het bestuur voorkomt dat door een te hoge beloning aan de leden van het intern toezicht, een financieel belang een kritische opstelling in de weg staat.	In het proces van de selectie van de leden van de Raad van Toezicht wordt de beloning meegenomen. De leden komen in de praktijk zelf met een voorstel voor beloning. Het bestuur gaat enkel akkoord met een vaste beloning, die marktconform is. Er is geen sprake van variabele beloning.
45. Geen ontslagvergoeding bij tussentijds ontslag Bij tussentijds ontslag van een bestuurslid zonder arbeidsovereenkomst of van een lid van het intern toezicht, verstrekt het bestuur geen transitie- of ontslagvergoeding. Bij ontslag van een (andere) medebeleidsbepaler moet een eventuele transitie- of ontslagvergoeding passen zijn gezien de functie en de ontslagredenen.	Er geldt geen ontslagvergoeding voor bestuursleden van het pensioenfonds, leden van overige organen van het pensioenfonds en leden van de Raad van Toezicht.

Toezicht houden en inspraak waarborgen	Status Stichting Dow Pensioenfonds
46. Bijdragen aan effectief en slagvaardig pensioenfonds Intern toezicht draagt bij aan effectief en slagvaardig functioneren van het pensioenfonds en aan beheerste en integere bedrijfsvoering.	De Raad van Toezicht heeft zijn taken zodanig vervuld dat deze hebben bijgedragen aan het effectief functioneren door het pensioenfonds. In het toezicht wordt expliciet aandacht besteed aan de integere en beheerste bedrijfsvoering door het bestuur van het pensioenfonds. De Raad van Toezicht stelt aanbevelingen op voor het bestuur, maar het is uiteindelijk het bestuur dat moet bepalen of zij daar aan uitvoering geeft en op welke wijze zij dat doet. Het bestuur blijft eindverantwoordelijk. Daarnaast informeert de Raad van Toezicht het verantwoordingsorgaan over haar bevindingen, zodat zij ongekleurd kennis kunnen nemen van de bevindingen van de Raad van Toezicht.
47. Code betrekken bij uitvoering taak Het intern toezicht betreft de Code Pensioenfonds bij de uitvoering van de taak.	De Raad van Toezicht heeft als opdracht meegekregen om de Code Pensioenfonds bij de uitvoering van zijn taken te betrekken en heeft dit ook gedaan. Dit is tevens opgenomen in het reglement voor de Raad van Toezicht.
48. Intern toezicht is onafhankelijk Leden van het intern toezicht zijn betrokken bij het pensioenfonds en moeten zich zodanig onafhankelijk opstellen dat belangen tegenstellingen worden voorkomen. Ze hebben daarbij het vermogen en de durf om zich kritisch op te stellen richting het bestuur.	Het pensioenfonds ziet er in de opdrachtomschrijving op toe dat het intern toezicht zich onafhankelijk moet opstellen om belangen tegenstellingen te voorkomen.
49. Opstellen als gesprekspartner bestuur De Raad van Toezicht stelt zich op als gesprekspartner van het bestuur.	De Raad van Toezicht is een gesprekspartner voor het bestuur.
50. Afwegen aanbevelingen intern toezicht Het bestuur weegt de aanbevelingen van Raad van Toezicht of visitatiecommissie zorgvuldig en motiveert afwijkingen.	Het bestuur is tevreden over de professionele aanpak van de Raad van Toezicht. Aanbevelingen van de Raad van Toezicht worden door het bestuur besproken en indien relevant overgenomen dan wel worden opgepakt door middel van een actiepuntenlijst.
51. Het BO voert zijn taak uit als 'goed huisvader' (m/v) voor alle belanghebbenden	
52. Het BO zorgt dat de leden onafhankelijk en kritisch kunnen functioneren	
53. BO bewaakt uitvoering uitvoeringsovereenkomst en het pensioenreglement	
54. Het BO onderneemt actie als het van oordeel is dat bestuur niet naar behoren functioneert	

Toezicht houden en inspraak waarborgen	Status Stichting Dow Pensioenfonds
55. Aangaan dialoog met verantwoordingsorgaan Het bestuur gaat een dialoog aan met het VO dan wel het BO bij het afleggen van verantwoording.	Er is een goede dialoog met het verantwoordingsorgaan. Het bestuur komt ten minste twee maal per jaar met het verantwoordingsorgaan bijeen voor overleg. Ook tussentijds staat het bestuur open voor overleg met het verantwoordingsorgaan. Het bestuur vindt het van groot belang dat er openheid wordt gegeven en dat er sprake is van transparantie richting het verantwoordingsorgaan.
56. Verstecken opdracht indien de accountant en actuaris niet-controle werkzaamheden Het bestuur draagt de accountant of actuaris die controle uitvoert in beginsel geen andere werkzaamheden op dan controle. Geeft het bestuur wel een andere opdracht, dan vraagt dit zorgvuldige afweging en een afzonderlijke opdrachtformulering.	Het bestuur verstrekt te allen tijde een opdracht aan partijen, alvorens zij starten met werkzaamheden. Dit kan bijvoorbeeld worden vormgegeven in de vorm van een Project Authorization Form. Hierin zijn de exacte werkzaamheden beschreven inclusief een kostenafpraak, dan wel een kostenindicatie. Hierbij wordt door het bestuur vooraf afgewogen of de niet-controle werkzaamheden kunnen worden uitgevoerd door de accountant, de actuaris of door het kantoor dat ook de jaarrekening controleert. Dit wordt ook, waar van toepassing, schriftelijk vastgelegd.
57. Ten minste eenmaal per vier jaar functioneren accountant en actuaris evalueren Het bestuur beoordeelt vierjaarlijks het functioneren van de accountant en de actuaris en stelt het intern toezicht en VO en BO van de uitkomst op de hoogte.	Het bestuur evalueert ten minste eenmaal per 4 jaar het functioneren van de accountant en de actuaris. Het bestuur stelt de Raad van Toezicht en het verantwoordingsorgaan op de hoogte van de uitkomst. In de praktijk vinden er tussentijds ook al evaluatiemomenten plaats om te bezien of partijen nog tevreden zijn over het niveau van de geleverde diensten.

Transparantie bevorderen	Status Stichting Dow Pensioenfonds
58. Publiekelijk inzicht in missie, visie en strategie Het bestuur geeft inzicht in missie, visie en strategie.	De missie, visie en strategie van het pensioenfonds zijn in het bestuursverslag opgenomen. In het bestuursverslag zal worden toegevoegd in hoeverre de gestelde doelen bereikt zijn. In 2020 heeft het bestuur de missie, visie en strategie van het pensioenfonds herijkt en vastgelegd in de abtn en de Governance Compliance & Risk Nota van het pensioenfonds. Daarbij heeft het bestuur ook gekeken naar de kansen en bedreigingen voor en de zwakke en sterke punten van het pensioenfonds. Dit heeft het bestuur meegenomen in de korte en lange termijn missie en visie.
59. Verstreken inzicht in beleid, besluitvormingsprocedures besluiten en realisatie beleid Het bestuur geeft inzicht in het beleid, de besluitvormingsprocedures, de besluiten en de realisatie van het beleid.	Het bestuur verstrekt het verantwoordingsorgaan en de Raad van Toezicht inzicht in het beleid, de besluitvormingsprocedures, besluiten en de realisatie van het beleid.

Transparantie bevorderen	Status Stichting Dow Pensioenfonds
60. Transparante taakvervulling Het bestuur vervult zijn taak op een transparante (open en toegankelijke) manier. Dat zorgt ervoor dat belanghebbenden inzicht kunnen krijgen in de informatie, overwegingen en argumenten die ten grondslag liggen aan besluiten en handelingen.	Het bestuur vervult zijn taken op een transparante manier. Via overleg met het verantwoordingsorgaan en de Raad van Toezicht wordt dit beleid ook concreet toegelicht. Het bestuur stelt deze partijen in het bezit van alle voor hen relevante informatie. Daarnaast hebben alle belanghebbenden de mogelijkheid om met de bestuurders in overleg te gaan, dan wel vragen voor te leggen aan bijvoorbeeld de administrateur van het pensioenfonds, dan wel het pensioenbureau.
61. Vastleggen wijze uitvoering en overwegingen Het bestuur legt gemotiveerd vast voor welke wijze van uitvoering is gekozen. Deze informatie is beschikbaar voor de belanghebbenden.	Besluitvorming is vastgelegd in de notulen van het pensioenfonds. De discussie die aan de besluitvorming ten grondslag ligt wordt ook opgenomen in de notulen. Belanghebbenden kunnen deze informatie opvragen bij het pensioenbureau.
62. Overwegingen verantwoord beleggen vastleggen en inzichtelijk maken Het bestuur legt zijn overwegingen omtrent verantwoord beleggen vast en zorgt ervoor dat deze beschikbaar zijn voor belanghebbenden.	In 2018 zijn door het pensioenfonds de investment beliefs aangepast en vastgesteld. Dit is schriftelijk vastgelegd, inclusief de (ESG-)overwegingen hierbij.
63. Beleid vaststellen rond transparantie en communicatie Het bestuur stelt beleid vast rond transparantie en communicatie. Het bestuur evalueert dit beleid periodiek in ieder geval eens per drie jaar.	Het bestuur kent een adequaat communicatiebeleid. De uitvoering is door het pensioenfonds uitbesteed aan AZL. Bij actualiteiten worden de belanghebbenden geïnformeerd. Ook wordt het communicatiebeleid periodiek geëvalueerd en waar nodig bijgesteld. De communicatiecommissie heeft hierbij een coördinerende rol. Het pensioenfonds toetst de effectiviteit van de communicatiemiddelen minstens eenmaal per drie jaar onder de deelnemers en de gepensioneerden door middel van een survey.
64. Rapporteren in jaarverslag over naleving gedragscode en Code Het bestuur rapporteert in het jaarverslag over de naleving van de interne gedragscode (zoals bedoeld in de normen 15 en 16) en deze Code, net als over de evaluatie van het functioneren van het bestuur.	In dit document is de naleving van de Code pensioenfonds beschreven. De gedragscode geldt voor alle bestuursleden, andere (mede)beleidsbepalende personen en eventuele andere betrokkenen, waaronder begrepen insiders. Zij en tevens de (externe) adviseurs van de beleggingscommissie verklaren jaarlijks schriftelijk aan de compliance officer de gedragscode te hebben gelezen, hiermee akkoord te gaan en de gedragscode na te leven. Overtredingen van de gedragscode, vermoedens van belangenconflicten en persoonlijke transacties van insiders worden gemeld bij de compliance officer. De gedragscode van het pensioenfonds vormt een specifieke aanvulling op, en is een nadere uitwerking van, de gedragscode van de bijdragende onderneming. Beide codes worden geacht één geïntegreerd geheel te vormen. In het bestuursverslag staan de belangrijkste uitkomsten van de zelfevaluatie, indien dit in dat jaar is uitgevoerd, beschreven.

Transparantie bevorderen	Status Stichting Dow Pensioenfonds
65. Zorgdragen voor adequate geschillen en klachtenprocedure Bestuur draagt zorg voor een adequate geschillen- en klachtenprocedure die voor belanghebbenden eenvoudig toegankelijk is. In het jaarverslag rapporteert het bestuur over de afhandeling van klachten en de veranderingen in regelingen of processen die daaruit voortvloeien.	Het bestuur heeft een interne geschillen- en klachtenprocedure. Deze is inzichtelijk voor alle belanghebbenden van het pensioenfonds en is opgenomen op de website van het pensioenfonds. Tevens wordt de mogelijkheid geboden om het genomen besluit voor te leggen aan de Ombudsman pensioenen. Het pensioenfonds behandelt de gemelde klachten en geschillen met de nodige openheid en besteedt voldoende zorg en de nodige aandacht aan de opvolging ervan. In het bestuursverslag wordt, indien van toepassing, gerapporteerd over klachtenafhandeling en mogelijke aanpassingen in regelingen of processen.