

Evaluatie Code Pensioenfondsen 2019		Stichting Pensioenfonds NIBC
Datum vaststelling evaluatie: 6 maart 2020		
Aanbevelingen		Reactie Pensioenfonds NIBC
Nieuwe nr.		
Thema 1 Vertrouwen waarmaken		
1	Het bestuur voert de regeling naar beste vermogen uit, in evenwichtige afweging van belangen, en heeft hiervoor de eindverantwoordelijkheid.	Het bestuur herkent zich in deze taakopdracht, neemt verantwoordelijkheid en regie over alle werkzaamheden van het fonds. De organisatie van het Fonds is zodanig ingericht dat de taken naar behoren kunnen worden uitgevoerd en de eindverantwoordelijkheid kan worden gedragen. Het bestuur wordt hierin ondersteund door het bestuursbureau, de beleggingscommissie, risicomangement commissie en communicatie commissie.
2	Het bestuur is verantwoordelijk en zorgt voor de uitvoering van de pensioenregeling. Het heeft een visie op die uitvoering, stelt eisen waaraan deze moet voldoen en bepaalt welk kostenniveau aanvaardbaar is.	De beleidsruimte is vastgelegd in de fondsstukken, zoals Statuten, Uitvoeringsovereenkomst, ABTN en diverse reglementen. Het bestuur heeft de nieuwe pensioenregeling bij aanvaarding in 2014 getoetst op financiële soliditeit en uitvoerbaarheid. In 2017 heeft het bestuur de aanpassing van de pensioenrichtleeftijd naar 68 jaar per 1 januari 2018 en de nieuwe CDC premie voor de periode 2018 - 2020 op financiële uitvoerbaarheid getoetst en formeel aanvaard. Het bestuur weegt kritisch de hoogte van de uitvoeringskosten ten opzichte van de geleverde prestaties en zoekt continu naar mogelijkheden om de hoogte van de uitvoeringskosten en vermogensbeheerkosten te beheersen.
3	Het bestuur stelt een missie, visie en strategie op. Ook zorgt het voor een heldere en gedocumenteerde beleids- en verantwoordingscyclus. Daarnaast toetst het bestuur periodiek de effectiviteit van zijn beleid en stuurt zo nodig bij.	In het bestuursverslag zijn de missie, visie en strategie van Pensioenfonds NIBC opgenomen. In de ABTN is een helder beeld van beleid en verantwoordingscyclus opgenomen. De toetsing van het gevoerde beleid vindt zowel intern (zelfevaluatie, Verantwoordingsorgaan, Visitatiecommissie) als extern (actuaris, accountant) plaats. Daarnaast wordt in het bestuursverslag verantwoording afgelegd over het gevoerde beleid.
4	Het bestuur legt bij alle besluiten duidelijk vast op grond van welke overwegingen het besluit genomen is.	In de notulen van de bestuursvergaderingen worden de overwegingen duidelijk vastgelegd. Hierbij wordt uitdrukkelijk aandacht besteed aan een evenwichtig belangenafweging. In de communicatie over genomen besluiten streeft het bestuur na om ook de overwegingen zo helder mogelijk weer te geven.
5	Het bestuur legt verantwoording af over het beleid dat het voert, de gerealiseerde uitkomsten van dit beleid en de beleidskeuzes die het eventueel voor de toekomst maakt. Het bestuur weegt daarbij de verschillende belangen af van de groepen die bij het pensioenfonds betrokken zijn. Ook geeft het bestuur inzicht in de risico's van de belanghebbenden op korte en lange termijn, gerelateerd aan het overeengekomen ambitieniveau.	In het bestuursverslag legt het bestuur verantwoording af over het gevoerde beleid en de gemaakte keuzes. In het maken van keuzes worden de belangen van alle belanghebbenden meegenomen en gewogen. Daarnaast wordt in de ABTN en in het bestuursverslag uitgebreid aandacht besteed aan de risico's binnen het fonds.
6	Het bestuur houdt rekening met de verplichtingen die het fonds is aangegaan en draagt daarbij zorg voor optimaal rendement binnen een aanvaardbaar risico.	Het beleid van het bestuur is er op gericht om rekening houdend met de vastgelegde risicohouding invulling te geven aan het (strategisch) beleggingsbeleid met het doel een optimaal rendement te behalen binnen voornoemde risicohouding.
7	Het bestuur zorgt ervoor dat er onder belanghebbenden draagvlak bestaat voor de keuzes over verantwoord beleggen.	Het onderwerp verantwoord beleggen staat met enige regelmaat op de bestuursagenda en het bestuur streeft er dan ook naar, rekening houdend met de beperkte omvang van het fonds en het passief beleggingsbeleid, invulling te geven aan de in de ABTN opgenomen principes. Deze principes worden via de ABTN en het bestuursverslag gecommuniceerd aan de belanghebbenden. In 2018 is dit beleid met het Verantwoordingsorgaan en met vertegenwoordigers van de deelnemers besproken en wordt door hen ondersteund. In 2019 is tijdens de Pensioen3daagse naar de mening van de deelnemers rondom verantwoord beleggen gevraagd. Dit heeft vooralsnog geen aanleiding gegeven tot aanpassing van het beleid op dit punt.
8	Het bestuur bevordert en borgt een cultuur waarin risicobewustzijn vanzelfsprekend is. Ook zorgt het ervoor dat het integrale risicomangement adequaat georganiseerd is.	Risicobeheer inclusief afwegingen en mogelijke impact is opgenomen als onderdeel van de ABTN. Het bestuur hecht er aan om het risicobewustzijn continue te verbeteren mede door jaarlijks een 'Compliance & Risk' vergadering met het bestuur en de compliance officer te organiseren. Om de integrale aanpak van de beheersing van risico's nog beter te borgen is sinds begin januari 2018 een risicomangement commissie ingesteld, die op kwartaalbasis de financiële en niet-financiële risico's monitort en daarover aan het bestuur rapporteert en adviseert. Verder is in 2019 een gedetailleerde analyse van de financiële en niet-financiële risico's uitgewerkt waarbij de risicobereidheid, de inschatting van de bruto en netto risico's en de getroffen beheersmaatregelen zijn vastgelegd.
9	Het bestuur zorgt voor een noodprocedure om in spoedeisende situaties te kunnen handelen.	In noodsituaties kan het bestuur op korte termijn bijeenkomen en besluiten nemen. Het bestuur heeft een noodprocedure opgesteld en in de ABTN opgenomen.
Thema 2 Verantwoordelijkheid nemen		
10	Het bestuur zorgt voor een heldere en expliciete taak- en rolverdeling tussen bestuur en uitvoering en hierbij passende adequate sturings- en controlemechanismen voor de uitvoering van de activiteiten van het pensioenfonds.	In de contracten met de uitbestedingspartners liggen de uitbestede werkzaamheden, taakverdeling en rapportages daaromtrent vast. Via Service Level Agreement (SLA) rapportages en periodiek overleg worden de uitbestede werkzaamheden gemonitord.
11	Bij uitbesteding van taken neemt het bestuur in de overeenkomst met de dienstverlener adequate maatregelen op voor als de dienstverlener of een door hem ingeschakelde derde onvoldoende presteert, de overeenkomst niet naleeft, schade veroorzaakt door handelen of nalaten.	De SLA afspraken met externe dienstverleners zijn voldoende expliciet om naleving diensten af te dwingen. In de SLA zijn ook duidelijke afspraken gemaakt over het niveau en de kwaliteit van de dienstverlening en de aanspreekbaarheid daarop.
12	Het bestuur zorgt dat het zicht heeft op de keten van uitbesteding	Via periodiek overleg met de verschillende uitbestedingspartijen, SLA rapportages, ISAE 3402 rapportages en periodieke evaluatiegesprekken wordt toezicht gehouden op de uitbestede taken en zicht gehouden op de onderuitbesteding door deze uitbestedingspartijen (pensioenuitvoering en vermogensbeheer).
13	Het bestuur zorgt ervoor dat het beloningsbeleid van partijen aan wie taken worden uitbesteed, niet aanmoedigt om meer risico's te nemen dan voor het fonds aanvaardbaar is. Om dit te bereiken maakt het bestuur dit onderdeel van de contractafspraken bij het sluiten of verlengen van de uitbestedingsovereenkomst of - indien van toepassing - via zijn aandeelhouderspositie.	Pensioenfonds NIBC kent geen beloningen toe aan bestuurders. De contracten met vermogensbeheerders bevatten geen performance fee. Het bestuur bespreekt met zijn uitbestedingspartners of die zich houden aan de regels omtrent beheerst beloningsbeleid.
14	Het bestuur evalueert jaarlijks de kwaliteit van de uitvoering en de gemaakte kosten kritisch en spreekt een dienstverlener aan als deze de afspraken niet of onvoldoende nakomt.	Kostenbeheersing is een belangrijke doelstelling van Pensioenfonds NIBC. Alle betrokken externe partijen worden aangesproken op prijs/kwaliteit verhouding en op manieren om de kosten van de uitvoering terug te dringen zonder afbreuk te doen aan de gevraagde kwaliteit.

	Aanbevelingen	Reactie Pensioenfonds NIBC
Thema 3	Integer handelen	
15	Het bestuur legt de gewenste cultuur vast en stelt een interne gedragscode op.	Het bestuur heeft sinds 2016 een Gedragscode waarin de gewenste cultuur is vastgelegd. Verder wordt jaarlijks een compliance sessie gehouden waarin het bestuur met de compliance officer deze onderwerpen bespreken.
16	De leden van het bestuur, het VO of het BO, het intern toezicht en andere medebeleidsbepalers ondertekenen de interne gedragscode van het fonds en een jaarlijkse nalevingsverklaring, en zij gedragen zich daarnaar.	Als leden van het bestuur, andere medebeleidsbepalers of commissieleden in functie treden, ondertekenen ze de naleving van de Gedragscode van het pensioenfonds. Op het overtreden van de Gedragscode staan sancties. Deze staan in de Gedragscode vermeld. Verder wordt in een jaarlijkse compliance sessie de naleving van de Gedragscode besproken en de naleving wordt jaarlijks door alle aan Pensioenfonds NIBC verbonden personen schriftelijk bevestigd. De leden van de Visitatiecommissie hanteren een eigen Gedragscode.
17	Alle nevenfuncties worden gemeld aan de compliance officer.	In de Gedragscode is geregeld dat nevenfuncties aan de compliance officer worden gemeld. Daarnaast is goedkeuring van de nevenfunctie vereist door de voorzitter van het bestuur en in voorkomende gevallen betreffende de voorzitter zelf door de voorzitter van het Verantwoordingsorgaan. De naleving van deze Gedragscode wordt jaarlijks door alle aan Pensioenfonds NIBC verbonden personen schriftelijk bevestigd.
18	Tegenstrijdige belangen of reputatierisico's worden gemeld. De leden van het bestuur, het VO of het BO, het intern toezicht en andere medebeleidsbepalers vermijden elke vorm en elke schijn van persoonlijke bevoordeling of belangenverstremming. Zij laten zich op hun functioneren toetsen.	De Gedragscode van Pensioenfonds NIBC draagt mede bij aan het integer functioneren van de aan Pensioenfonds NIBC verbonden personen. De leden van het bestuur, het Verantwoordingsorgaan, het intern toezicht en leden van de verschillende commissies onderkennen het belang van de Gedragscode. Alle aan Pensioenfonds NIBC verbonden personen bevestigen jaarlijks schriftelijk de naleving van de Gedragscode. Alle verbonden personen handelen transparant en zorgen ervoor dat hun eigen functioneren getoetst kan worden. Ze vermijden elke vorm en elke schijn van persoonlijke bevoordeling of belangenverstremming met een partij waarmee het fonds een band heeft, op welke manier dan ook. (Mede)beleidsbepalers bevestigen jaarlijks expliciet dat er geen transacties met verbonden partijen zijn geweest. Dit onderwerp komt ook aan bod tijdens de jaarlijkse compliance sessie van het bestuur.
19	Het lidmaatschap van een orgaan is niet verenigbaar met dat van een ander orgaan binnen het fonds of van de visitatiecommissie.	Statutair is geregeld dat het lidmaatschap van het bestuur niet verenigbaar is met een lidmaatschap van het Verantwoordingsorgaan. De Visitatiecommissie bestaat uit drie externe leden, waarvan één jaarlijks rouleert.
20	Het bestuur zorgt dat onregelmatigheden kunnen worden gemeld en dat betrokkenen weten hoe en bij wie.	Binnen Pensioenfonds NIBC heerst een open cultuur. Daarnaast is een compliance officer aangesteld. Alle aan Pensioenfonds NIBC verbonden personen zijn ook gehouden aan de Gedragscode en de Incidentenregeling van het fonds.
21	De organisatie kent een klokkenluidersregeling en bevordert dat ook externe dienstverleners een klokkenluidersregeling hebben. De organisatie zorgt ervoor dat men weet hoe en bij wie kan worden gemeld.	Binnen Pensioenfonds NIBC heerst een open en transparante cultuur. Daarnaast is een compliance officer aangesteld. De klokkenluidersregeling van de werkgever is van toepassing op het fonds. Bij de selectie van uitbesteding van taken aan externe dienstverleners wordt verlangd dat de uitbestedingspartij een Gedragscode hanteert die minimaal vergelijkbaar is aan de Gedragscode van het fonds. Verder wordt besproken of de dienstverlener een klokkenluidersregeling heeft.
22	Het bestuur kent de relevante wet- en regelgeving en interne regels, weet hoe het fonds daar invulling aan geeft en bewaakt de naleving (compliance).	Het bestuur blijft op de hoogte van de wet- en regelgeving en de gevolgen daarvan voor het fonds door opleidingen. In de bestuursvergaderingen wordt zij ondersteund door externe adviseurs die specialistische kennis hebben. Het bestuur geeft invulling aan de wet- en regelgeving in fondsdocumenten, besluitvormingsprocessen, procedures en de uitvoering. Ook hierbij spelen externe adviseurs een aanvullende rol.

	Aanbevelingen	Reactie Pensioenfonds NIBC
Thema 4	Kwaliteit nastreven	
23	Het bestuur is collectief verantwoordelijk voor zijn functioneren. De voorzitter is eerste aanspreekpunt; hij/zij is als eerste verantwoordelijk voor zorgvuldige besluitvorming en procedures.	Het bestuur is zich bewust van de collectieve verantwoordelijkheid voor het gevoerde beleid en de genomen besluiten. De collectieve verantwoordelijkheid van het bestuur blijkt uit het geschiktheidsplan en de taak/portefeuille verdeling. In de jaarlijkse evaluatie van het functioneren van het bestuur krijgt dit onderwerp ook aandacht. De voorzitter is het eerste aanspreekpunt voor het Verantwoordingsorgaan en de Visitatiecommissie. De voorzitter ziet toe op een evenwichtige belangenafweging en de naleving van de vastgestelde besluitvormings- en adviesprocedures.
24	Het bestuur waarborgt dat de leden onafhankelijk en kritisch kunnen opereren.	Het bestuur heeft geen last of ruggenspraak. In het profiel van een bestuurder is deze onafhankelijkheid ook een competentie waarop wordt getoetst. Bij besluitvorming in het bestuur worden de belangen van alle stakeholders evenwichtig gewogen.
25	Ieder bestuurslid heeft stemrecht.	In de statuten is bepaald dat ieder bestuurslid stemrecht heeft.
26	Het bestuur zorgt voor permanente educatie van zijn leden.	Bestuurders en leden van commissies worden in staat gesteld zich te blijven ontwikkelen. Deelname aan seminars, opleidingen en kennissessies etc wordt aangemoedigd. Daarnaast worden er ook studiemiddagen georganiseerd voor het bestuur en het Verantwoordingsorgaan.
27	Het bestuur staat open voor kritiek en leert van fouten.	Binnen Pensioenfonds NIBC heerst een open en transparante cultuur waarbij bestuursleden zorgen dat hun handelen getoetst kan worden en dat geleerd kan en mag worden van fouten. Het bestuur voert jaarlijks een zelfevaluatie uit. Daarnaast wordt hierbij tenminste eens in de drie jaar een externe partij betrokken.
28	Het eigen functioneren is voor het bestuur en voor het intern toezicht een continu aandachtspunt. Het bestuur en het intern toezicht evalueren in elk geval jaarlijks het eigen functioneren van het orgaan als geheel en van de individuele leden. Hierbij betrekken het bestuur en het intern toezicht één keer in de drie jaar een onafhankelijke derde partij.	Pensioenfonds NIBC evalueert jaarlijks het eigen functioneren in een aparte bestuurs-vergadering. Hierbij wordt zowel het functioneren van het bestuur als geheel als van de individuele bestuursleden bezien. Dit wordt tenminste eens per drie jaar met een derde partij gedaan. In het bestuursverslag wordt hierover verantwoording afgelegd. Het bestuur evalueert jaarlijks met het Verantwoordingsorgaan het functioneren van het intern toezicht. Omdat het interne toezicht een externe partij is wordt bij deze evaluatie niet ten minste eens per drie jaar een externe partij betrokken.
29	Het eigen functioneren is voor het BO een continu aandachtspunt. Het BO evalueert in elk geval jaarlijks het functioneren van het eigen orgaan als geheel en van de individuele leden. Hierbij betreft het BO één keer in de drie jaar een onafhankelijke derde partij.	Pensioenfonds NIBC heeft geen belanghebbenden orgaan, derhalve niet van toepassing.
30	Het eigen functioneren is voor het VO een continu aandachtspunt. Het VO evalueert met enige regelmaat het functioneren van het eigen orgaan.	Het Verantwoordingsorgaan bevordert de geschiktheid van zijn leden door het inventariseren van opleidingswensen en hier ook uitvoering aan te geven. In dit kader heeft het VO een competentiematrix opgesteld. De evaluatie van het eigen functioneren vindt sinds 2019 op een structurele basis plaats.

	Aanbevelingen	Reactie Pensioenfonds NIBC
Thema 5	Zorgvuldig benoemen	
31	De samenstelling van fondsorganen is wat betreft geschiktheid, complementariteit, diversiteit, afspiegeling van belanghebbenden en continuïteit vastgelegd in beleid. Zowel bij de aanvang van een termijn als tussentijds bij de zelfevaluatie vindt een check plaats.	Het bestuur heeft als doel om bij de samenstelling van fondsorganen elementen als geschiktheid, complementariteit en representatie van de verschillende belanghebbenden voorop te stellen. Representatie van de verschillende belanghebbenden is een belangrijk criterium, zowel ten aanzien van leeftijd, geslacht als bedrijfsonderdeel (commercie / support afdelingen). Het bestuur onderschrijft daarnaast het belang van een divers samengesteld bestuur waarbij alle relevante stakeholders vertegenwoordigd zijn omdat dit de besluitvorming en evenwichtige belangenafweging ten goede komt. Het diversiteitsbeleid is in de ABTN vastgelegd. Bij het ontstaan van nieuwe vacatures zoekt het bestuur dan ook actief naar kandidaten die, naast de gestelde eisen van geschiktheid en betrouwbaarheid, passen binnen het diversiteitsbeleid. In de jaarlijkse zelfevaluatie van het bestuur wordt de diversiteit van het bestuur en overige organen geëvalueerd en in het bestuursverslag wordt hierover verantwoording afgelegd. Op deze wijze wordt de diversiteit van het bestuur en de overige organen op de bestuursagenda gehouden.
32	Het bestuur zorgt voor geschiktheid, complementariteit en continuïteit binnen het bestuur. Daarbij houdt het rekening met opleiding, achtergrond, persoonlijkheid, geslacht en leeftijd. Het bestuur toetst de geschiktheid van bestuursleden bij het aantreden en gedurende het bestuurslidmaatschap.	Het geschiktheidsplan is zodanig ingericht dat het waarborgen geeft voor geschiktheid, complementariteit en continuïteit binnen het bestuur.
33	In zowel het bestuur als in het VO of het BO is er ten minste één vrouw en één man. Er zitten zowel mensen van boven als van onder de 40 jaar in. Het bestuur stelt een stappenplan op om diversiteit in het bestuur te bevorderen.	Alhoewel de gestelde criteria van norm 33 niet worden bereikt, is sinds 2018 de samenstelling van het Verantwoordingsorgaan zodanig gewijzigd dat volledig aan deze norm wordt voldaan. Hoewel de samenstelling van het bestuur - binnen deze strakke definitie - niet volledig aan deze norm voldoet is het bestuur toch van mening dat de verdeling naar leeftijd, geslacht, bedrijfsonderdeel en achtergrond voldoende divers, mede indien de aspirant bestuurders hier ook in betrokken worden, is om een goede representativiteit binnen het bestuur te borgen.
34	De zittingsduur van een lid van het bestuur, het VO, het BO en raad van toezicht is maximaal vier jaar. Een bestuurslid en een lid van het VO kunnen maximaal twee keer worden herbenoemd, een lid van de raad van toezicht maximaal één keer. Leden van een visitatiecommissie zijn maximaal acht jaar betrokken bij hetzelfde fonds.	In de statuten is opgenomen dat de zittingsduur van een bestuurslid maximaal 4 jaar is en dat een bestuurslid maximaal twee keer kan worden herbenoemd. In het reglement van het Verantwoordingsorgaan is opgenomen dat de zittingsduur van een lid van het Verantwoordingsorgaan maximaal 3 jaar is, waarbij de leden eenmaal herkozen kunnen worden. Pensioenfonds NIBC heeft geen belanghebbenden orgaan. Pensioenfonds NIBC heeft geen raad van toezicht, maar een Visitatiecommissie. In het selectieproces van de Visitatiecommissie en daarmee de aanstelling van de commissieleden wordt meegenomen dat leden van de Visitatiecommissie maximaal 8 jaar betrokken zijn bij Pensioenfonds NIBC conform hetgeen opgenomen in de statuten. In de huidige opzet rouleert in principe ieder jaar één lid van de uit drie leden bestaande Visitatiecommissie.
35	Het bestuur, het BO en het intern toezicht houden bij het opstellen van de profielschets rekening met het diversiteitsbeleid. Het VO houdt hier rekening mee bij het opstellen van de competentievisie.	Het bestuur houdt bij het opstellen van de profielschets rekening met het diversiteitsbeleid. Het VO houdt hier rekening mee bij het opstellen van de competentievisie.
36	Het bestuur, het VO of het BO en de raad van toezicht leggen bij een vacature de eisen voor de vacante functie vast. Hierbij wordt rekening gehouden met de in de normen 31, 32 en 33 opgenomen eisen.	Het opstellen van de vereisten van een kandidaat is onderdeel van de procedure van vervullen van een vacature.
37	Bij de vervulling van een vacature wordt actief gezocht (en/of actief opgeroepen om te zoeken) naar kandidaten die passen in de diversiteitsdoelstellingen. Het bestuur neemt hierover tijdig contact op met degenen die betrokken zijn bij het voordragen of de verkiezing van kandidaten.	Bij de vervulling van een vacature wordt actief gezocht 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.
38	Het bestuur en het BO toetsen voorgedragen kandidaten mede aan de hand van de diversiteitsdoelstellingen. Het VO bevordert dat in de procedure de competentievisie wordt meegenomen, inclusief de diversiteitsdoelstellingen.	In het geval van een vacature neemt het bestuur de diversiteitsdoelstellingen in acht bij de toetsing van een voorgedragen kandidaat.
39	Een bestuurslid wordt benoemd en ontslagen door het bestuur, na het horen van de raad van toezicht over de procedure. Een lid van de raad van toezicht of visitatiecommissie wordt benoemd door het bestuur na bindende voordracht van het verantwoordingsorgaan en wordt ontslagen door het bestuur na bindend advies van het verantwoordingsorgaan. Een lid van het verantwoordingsorgaan wordt benoemd door het bestuur en ontslagen door het verantwoordingsorgaan zelf. In uitzonderlijke situaties kan het bestuur in overleg met het intern toezicht een lid ontslaan.	In de statuten en het reglement Verantwoordingsorgaan is de procedure voor ontslag en schorsing opgenomen.
40	Het bestuur zorgt ervoor dat in de statuten een schorsingsprocedure is vastgelegd.	In de statuten is een schorsingsprocedure vastgelegd.

	Aanbevelingen	Reactie Pensioenfonds NIBC
Thema 6	Gepast belonen	
41	Het pensioenfonds voert een beheerst en duurzaam beloningsbeleid. Dit beleid is in overeenstemming met de doelstellingen van het pensioenfonds. Ook is het beleid passend gelet op de bedrijfstak, onderneming of beroepsgroep waarvoor het fonds de pensioenregeling uitvoert.	De bestuursleden en de leden van de diverse commissies worden niet betaald voor hun diensten. Begin 2017 heeft het bestuur het beloningsbeleid vastgesteld en legt daar verantwoording over af in het bestuursverslag.
42	De beloning staat in redelijke verhouding tot de gedragen verantwoordelijkheid, de aan de functie gestelde eisen en het tijdsbeslag.	De bestuursleden en de leden van de diverse commissies worden niet betaald voor hun diensten.
43	Het bestuur is terughoudend als het gaat om prestatiegerelateerde beloningen. Prestatiegerelateerde beloningen zijn niet hoger dan 20 procent van de vaste beloning. Ze zijn niet gerelateerd aan de financiële resultaten van het fonds.	De bestuursleden en de leden van de diverse commissies worden niet betaald voor hun diensten.
44	Het bestuur voorkomt dat door de hoogte van de beloning van de leden van het intern toezicht, een financieel belang een kritische opstelling in de weg staat.	Het financieel belang van het intern toezicht (externe Visitatiecommissie) is beperkt. Zij ontvangen een vaste overeengekomen fee voor hun dienstverlening.
45	Bij tussentijds ontslag van een bestuurslid zonder arbeidsovereenkomst of van een lid van het intern toezicht verstrekt het bestuur geen ontslagvergoeding. Bij ontslag van een (andere) medebestuurder moet een eventuele ontslagvergoeding passend zijn gelet op de functie en de ontslagreden.	De bestuursleden en de leden van de diverse commissies worden niet betaald voor hun diensten.
Thema 7	Toezicht houden en inspraak waarborgen	
46	Intern toezicht draagt bij aan effectief en slagvaardig functioneren van het pensioenfonds en aan een beheerste en integere bedrijfsvoering.	Middels vastlegging van de jaarlijkse opdracht aan de Visitatiecommissie wordt geborgd dat de toezichtstaak van de Visitatiecommissie structureel zodanig kan worden uitgevoerd dat deze bijdraagt aan het effectief en slagvaardig functioneren en aan een beheerste en integere bedrijfsvoering.
47	Het intern toezicht betreft deze Code bij de uitoefening van zijn taak.	De Visitatiecommissie toetst in haar jaarlijkse toezichtopdracht expliciet de naleving van de Code Pensioenfonds.
48	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.	Pensioenfonds NIBC heeft een Visitatiecommissie aangesteld die uit drie externe leden bestaat, waarvan er in principe één jaarlijks rouleert, waarmee de onafhankelijkheid is gewaarborgd.
49	De raad van toezicht stelt zich op als gesprekspartner van het bestuur.	Pensioenfonds NIBC heeft geen raad van toezicht, derhalve niet van toepassing.
50	Het bestuur weegt de aanbevelingen van raad van toezicht of visitatiecommissie zorgvuldig motiveert afwijkingen.	Het bestuur bespreekt de aanbevelingen in aanwezigheid van de Visitatiecommissie en het Verantwoordingsorgaan en monitort daarna de opvolging. Indien bepaalde aanbevelingen toch niet opgevolgd worden dan zal dit gemotiveerd plaatsvinden. In het jaarverslag worden de aanbevelingen van de Visitatiecommissie opgenomen.
51	Het belanghebbendenorgaan (BO) voert zijn taak uit als 'goed huisvader' (m/v) voor alle belanghebbenden.	Pensioenfonds NIBC heeft geen belanghebbenden orgaan, derhalve niet van toepassing.
52	Het BO zorgt dat de leden onafhankelijk en kritisch kunnen functioneren.	Pensioenfonds NIBC heeft geen belanghebbenden orgaan, derhalve niet van toepassing.
53	Het BO bewaakt of het bestuur de uitvoeringsovereenkomst of het uitvoeringsreglement en het pensioenreglement juist uitvoert. Ook bewaakt het BO of het bestuur de belangen van de verschillende groepen belanghebbenden evenwichtig afweegt.	Pensioenfonds NIBC heeft geen belanghebbenden orgaan, derhalve niet van toepassing.
54	Het BO onderneemt actie als het van oordeel is dat het bestuur niet naar behoren functioneert.	Pensioenfonds NIBC heeft geen belanghebbenden orgaan, derhalve niet van toepassing.
55	Het bestuur gaat een dialoog aan met het VO dan wel het BO bij het afleggen van verantwoording.	Het Verantwoordingsorgaan is aanwezig bij bespreking van het jaarverslag met de accountant en actuaaris. Daarnaast vindt er periodiek overleg plaats tussen bestuur en Verantwoordingsorgaan. Het bestuur is ook gedurende het jaar beschikbaar voor overleg / of het geven van een toelichting over het gevoerde beleid. Verder heeft het Verantwoordingsorgaan toegang tot alle bestuursstukken.
56	Het bestuur draagt de accountant of actuaaris die controle uitvoert in beginsel geen andere werkzaamheden dan controle. Geeft het bestuur wel een andere opdracht, dan vraagt dit zorgvuldige afweging en een afzonderlijke opdrachtformulering.	Pensioenfonds NIBC verstrekt separate opdrachten aan de certificerende actuaaris en aan de adviserende actuaaris. Aangezien beide van dezelfde dienstverlener betrokken worden zorgt het bestuur voor duidelijk gescheiden informatie en afstemmingstrajecten. Met ingang van 2019 heeft het bestuur de actuariële functie uitbesteed aan de certificerende actuaaris. De accountant van Pensioenfonds NIBC voert alleen de opdracht tot controle van de jaarrekening uit.
57	Het bestuur beoordeelt vierjaarlijks het functioneren van de accountant en de actuaaris en stelt het intern toezicht en VO of BO van de uitkomst op de hoogte.	Het jaarverslagproces wordt jaarlijks geëvalueerd. Hierbij worden alle betrokken partijen, waaronder de accountant en de actuaaris, geëvalueerd. Het bestuur informeert het Verantwoordingsorgaan en de Visitatiecommissie over de uitkomsten van de evaluatie.

	Aanbevelingen	Reactie Pensioenfonds NIBC
Thema 8	Transparantie bevorderen	
58	Het bestuur geeft publiekelijk inzicht in missie, visie en strategie.	De missie, visie en strategie zijn opgenomen in het bestuursverslag.
59	Het bestuur geeft inzicht in het beleid, de besluitvormingsprocedures, de besluiten en de realisatie van het beleid.	In het bestuursverslag geeft het bestuur inzicht in het gevoerde beleid, de genomen besluiten en de mate waarin het beleid is gerealiseerd.
60	Het bestuur vervult zijn taak op een transparante (open en toegankelijke) manier. Dat zorgt ervoor dat belanghebbenden inzicht kunnen krijgen in de informatie, overwegingen en argumenten die ten grondslag liggen aan besluiten en handelingen.	Het bestuur en het bestuursbureau dragen zorg voor een effectieve communicatie omtrent het gevoerde beleid. Via o.a. het bestuursverslag en overige communicatiekanalen (website en nieuwsbrieven) wordt transparantie nagestreefd. Het bestuur is toegankelijk indien belanghebbenden hierover vragen hebben.
61	Het bestuur legt vast voor welke wijze van uitvoering is gekozen. Deze informatie is beschikbaar voor de belanghebbenden.	In ABTN en bestuursverslag wordt toegelicht welke taken door het bestuur zijn uitbesteed bij uitbestedingspartners.
62	Het bestuur legt zijn overwegingen omtrent verantwoord beleggen vast en zorgt ervoor dat deze beschikbaar zijn voor belanghebbenden.	Overwegingen ten aanzien van verantwoord beleggen zijn opgenomen in de ABTN (beleggingsbeleid / beginselen). In 2018 is dit beleid met het Verantwoordingsorgaan en met vertegenwoordigers van de deelnemers besproken en wordt door hen ondersteund. In 2019 is tijdens de Pensioen3daagse naar de mening van de deelnemers rondom verantwoord beleggen gevraagd. Dit heeft vooralsnog geen aanleiding gegeven tot aanpassing van het beleid.
63	Het bestuur stelt beleid vast rond transparantie en communicatie. Het bestuur evalueert dit beleid periodiek en in ieder geval eens per drie jaar.	Het bestuur heeft een communicatiecommissie ingesteld, die ondersteund wordt door een externe adviseur gespecialiseerd in pensioencommunicatie. De communicatie-commissie adviseert het bestuur over het communicatiebeleid. Het communicatie-beleid bevat de verplichte communicatie uitingen, maar ook de aanvullende communicatie waaronder de website en nieuwsberichten. Hierbij wordt uitdrukkelijk gekeken hoe het pensioenbewustzijn van deelnemers bevordert kan worden en hoe de deelnemers meer betrokken kunnen worden bij Pensioenfonds NIBC.
64	Het bestuur rapporteert in het jaarverslag over de naleving van de interne gedragscode (zoals bedoeld in de normen 15 en 16) en deze Code, net als over de evaluatie van het functioneren van het bestuur.	De evaluatie van de naleving van de Code Pensioenfonds is onderdeel van het jaarverslagproces. Daarbij wordt ook de naleving van de Gedragscode betrokken. Tevens wordt in het bestuursverslag aandacht besteed aan de jaarlijkse evaluatie van het bestuur.
65	Het bestuur zorgt voor een adequate interne klachten- en geschillenprocedure die voor belanghebbenden eenvoudig toegankelijk is. In het jaarverslag rapporteert het bestuur over de afhandeling van klachten en de veranderingen in regelingen of processen die daaruit voortvloeien.	Pensioenfonds NIBC heeft een klachtenprocedure, welke ook op de website is gepubliceerd. In het bestuursverslag wordt toegelicht of er klachten zijn geweest en hoe deze eventueel zijn afgehandeld.