

Code Pensioenfondsen	Stichting Pensioenfonds NIBC
Datum vaststelling evaluatie: 29 maart 2018	
Aanbevelingen	Reactie PF NIBC
Taken en werkwijzen bestuur	
1 Het bestuur voert voor alle belanghebbenden van het pensioenfonds als 'goed huisvader' (m/v) 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.	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, risicomanagement commissie en communicatie commissie.
2 Het bestuur maakt heldere afspraken over zijn beleidsruimte. Die afspraken maakt het bestuur met de werkgever, de sociale partners of de beroepspensioenvereniging die de pensioenregeling bij het pensioenfonds onderbrengt.	De beleidsruimte is vastgelegd in de bestuursstukken, 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.
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 jaarverslag zijn de missie, visie en strategie van het pensioenfonds 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 jaarverslag verantwoording afgelegd over het gevoerde beleid.
4 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 in 2016 een noodprocedure opgesteld en in de ABTN opgenomen.
5 Het bestuur waarborgt dat de leden van het bestuur onafhankelijk en kritisch kunnen opereren, ten opzichte van de achterban en van elkaar.	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.
6 Het bestuur is er collectief verantwoordelijk voor dat het zelf goed functioneert. De voorzitter ziet hierop toe. Hij is namens het bestuur het eerste aanspreekpunt voor het intern toezicht, het VO of het BO over het functioneren van bestuurders. De voorzitter bewaakt de evenwichtige afweging van belangen in de besluitvorming, net als de besluitvormings- en adviesprocedures.	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 taakverdeling. 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.

Aanbevelingen	Reactie PF NIBC
7 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. de website en overige communicatiekanalen (deelnemersvergadering en jaarverslag) wordt transparantie nagestreefd. Het bestuur is toegankelijk indien belanghebbenden hierover vragen hebben.
8 Het bestuur legt bij alle besluiten duidelijk vast op grond van welke overwegingen - mede ten aanzien van de evenwichtige belangenafweging - het besluit genomen is.	In de notulen van de bestuursvergaderingen worden de overwegingen duidelijk vastgelegd. Hierbij wordt uitdrukkelijk aandacht besteed aan een evenwichtige belangenafweging. In de communicatie over genomen besluiten streeft het bestuur na om ook de overwegingen zo helder mogelijk weer te geven.
9 Het bestuur weegt de aanbevelingen van de raad van toezicht of de visitatiecommissie af. Wil het bestuur afwijken van de aanbevelingen, dan moet het dit motiveren.	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 integraal opgenomen.
Taken en werkwijzen BelanghebbendenOrgaan	
10 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.
11 Het BO waarborgt dat de leden ten opzichte van de achterban en van elkaar onafhankelijk en kritisch kunnen opereren.	Pensioenfonds NIBC heeft geen belanghebbenden orgaan, derhalve niet van toepassing.
12 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.
13 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.
Taken en werkwijzen Intern Toezicht	
14 Het intern toezicht vervult zijn toezichttaak zodanig dat het bijdraagt aan het effectief en slagvaardig functioneren van het pensioenfonds en aan een beheerste en integere bedrijfsvoering door het pensioenfonds.	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 een beheerste en integere bedrijfsvoering.
15 Het intern toezicht betreft de naleving van deze Code bij zijn taak.	De visitatiecommissie toetst in haar jaarlijkse toezichtsopdracht expliciet de naleving van de Code Pensioenfonds.
16 De raad van toezicht stelt zich op als gesprekspartner van het bestuur.	Pensioenfonds NIBC heeft geen raad van toezicht, derhalve niet van toepassing.

	Aanbevelingen	Reactie PF NIBC
	Verantwoording afleggen	
17	Het bestuur geeft inzicht in het beleid, de besluitvormingsprocedures, de besluiten en de realisatie van het beleid.	In het jaarverslag en in de jaarlijkse deelnemersvergadering geeft het bestuur inzicht in het gevoerde beleid, de genomen besluiten en de mate waarin het beleid is gerealiseerd.
18	Het bestuur beschrijft in het jaarverslag helder en duidelijk de missie, visie en strategie van het pensioenfonds. Ook beschrijft het bestuur hierin of en in hoeverre het pensioenfonds de gestelde doelen heeft bereikt.	De missie, visie en strategie zijn opgenomen in het jaarverslag.
19	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 jaarverslag en op de jaarlijkse deelnemersvergadering 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 jaarverslag uitgebreid aandacht besteed aan de risico's binnen het fonds.
20	Het bestuur rapporteert in het jaarverslag over de kosten van de uitvoering van de pensioenregeling.	De uitvoeringskosten worden in het jaarverslag toegelicht.
21	Het bestuur rapporteert in het jaarverslag over de naleving van de gedragscode en deze Code, net als over de evaluatie van het functioneren van het bestuur.	De naleving van de Code pensioenfonds is onderdeel van het jaarverslag. Daarbij wordt ook de naleving van de Gedragscode betrokken. Tevens wordt in het jaarverslag aandacht besteed aan de jaarlijkse evaluatie van het bestuur.
22	Het bestuur gaat een dialoog aan met het VO dan wel het BO bij het afleggen van verantwoording.	Verantwoordingsorgaan is aanwezig bij bespreking van het jaarverslag met de accountant en actuaris. Daarnaast vindt er periodiek overleg plaats tussen bestuur en verantwoordingsorgaan. Het bestuur is ook gedurende het jaar beschikbaar voor overleg / toelichting over het gevoerde beleid. Verder heeft het verantwoordingsorgaan toegang tot alle bestuursstukken.
	Integraal Risicomanagement	
23	Het bestuur bevordert en borgt een cultuur waarin risicobewustzijn vanzelfsprekend is. Ook zorgt het ervoor dat het integrale risicomanagement 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 heeft het bestuur eind 2017 besloten een risicomanagement commissie in te stellen.
24	Het bestuur houdt expliciet rekening met risico's en risicobeheersing bij het bepalen van het beleid en het nemen van besluiten. Deze risicoafweging legt het bestuur vast.	Risicobeheer inclusief afwegingen en mogelijke impact is opgenomen als onderdeel van de ABTN en wordt expliciet betrokken in de besluitvorming en bij het vormen van beleid. Daar waar nodig zal de risicomanagement commissie het bestuur adviseren omtrent risico's in relatie tot de besluitvorming.

Aanbevelingen		Reactie PF NIBC
Communicatie en transparantie		
25	Het bestuur zorgt voor een adequaat communicatiebeleid. Dit beleid zorgt er in ieder geval voor dat persoonlijke pensioeninformatie goed toegankelijk is. Ook bevordert het beleid het pensioenbewustzijn van belanghebbenden. Verder stimuleert het beleid de dialoog met de belanghebbenden over het gevoerde en te voeren beleid.	Het bestuur heeft een communicatiecommissie ingesteld, die ondersteund wordt door een externe adviseur gespecialiseerd in pensioencommunicatie. De communicatiecommissie adviseert het bestuur over communicatie in brede zin van het woord. Hieronder vallen de verplichte communicatie uitingen, maar ook de aanvullende communicatie waaronder de website, campagnes en nieuwsberichten. Hierbij wordt ook uitdrukkelijk gekeken hoe het pensioenbewustzijn van deelnemers bevorderd kan worden en hoe de deelnemers meer betrokken kunnen worden bij het pensioenfonds.
26	Het bestuur meet hoe effectief de ingezette communicatiemiddelen zijn. Dit doet het periodiek, maar ten minste elke drie jaar.	Doordat de bestuursleden en overige commissieleden allen bij NIBC werken en NIBC een kleine organisatie is, is er snel inzichtelijk wat het effect van de ingezette communicatiemiddelen is. Verschillende groepen wordt periodiek om hun mening gevraagd, bijvoorbeeld via enquêtes of via de Vereniging van Gepensioneerden of informeel door bestuursleden.
Verantwoord beleggen		
27	Het bestuur legt zijn overwegingen omtrent verantwoord beleggen vast en zorgt ervoor dat deze beschikbaar zijn voor belanghebbenden. Hierbij houdt het bestuur ook rekening met goed ondernemingsbestuur.	Overwegingen ten aanzien van verantwoord beleggen zijn opgenomen in de ABTN (beleggingsbeleid / beginselen)
28	Bij het bepalen van het beleid houdt het bestuur rekening met de verplichtingen die het fonds is aangegaan. Ook houdt het bestuur hierbij rekening met zijn verantwoordelijkheid ten opzichte van de belanghebbenden om te zorgen voor optimaal rendement bij 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.
29	Het bestuur zorgt ervoor dat er onder belanghebbenden draagvlak bestaat voor de keuzes over verantwoord beleggen.	Het onderwerp verantwoord beleggen staat regelmatig op de agenda van het bestuur 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 het jaarverslag en de deelnemersvergadering gecommuniceerd aan de belanghebbenden. In 2018 zal verder invulling worden gegeven aan de dialoog met vertegenwoordigers van de deelnemers omtrent dit onderwerp.
30	Het bestuur is verantwoordelijk voor alles wat door, namens of voor het pensioenfonds wordt gedaan. Vanuit die verantwoordelijkheid heeft het bestuur een visie op de uitvoering van de activiteiten van het pensioenfonds. Het bestuur stelt vast aan welke eisen de uitvoering moet voldoen. Ook bepaalt het bestuur welk kostenniveau aanvaardbaar is.	Het bestuur wordt ondersteund en geadviseerd door een beleggingscommissie. Het bestuur is eindverantwoordelijk voor de genomen besluiten. In de taakafbakening zoals vastgelegd in de ABTN tussen bestuur en beleggingscommissie is dit ook voldoende duidelijk geregeld.

Aanbevelingen		Reactie PF NIBC
Uitvoering, uitbesteding en kosten		
31	Het bestuur legt vast voor welke wijze van uitvoering hij heeft gekozen en welke overwegingen daaraan ten grondslag liggen. Het bestuur zorgt er ook voor dat deze informatie beschikbaar is voor de belanghebbenden.	In ABTN en jaarverslag wordt toegelicht welke taken door het bestuur zijn uitbesteed bij uitbestedingspartners.
32	Het bestuur zorgt dat het zicht heeft op de keten van uitbesteding.	Via periodiek overleg met de verschillende uitvoerders, SLA rapportages, ISAE 3402 rapportages en periodieke evaluatiegesprekken wordt toezicht gehouden op de uitbesteedde taken.
33	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 uitbesteedde werkzaamheden, taakverdeling en rapportages daaromtrent vast. Via Service Level Agreement (SLA) rapportages en periodiek overleg worden de uitbesteedde werkzaamheden gemonitord.
34	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 betaalde 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.
35	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 aanspreekbaarheid.
36	Het bestuur bevordert dat de dienstverleners een klokkenluidersregeling hebben. Met een klokkenluidersregeling kunnen degenen die financieel afhankelijk zijn van de dienstverlener, zonder gevaar voor hun positie rapporteren over onregelmatigheden binnen de onderneming. Dit kan gaan om onregelmatigheden van algemene, van operationele en van financiële aard.	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 Pensioenfonds NIBC. Verder wordt gecheckt of de dienstverlener een klokkenluidersregeling heeft.
37	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 het Pensioenfonds. 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.
Rol accountant en actuaris		
38	Als een accountant of actuaris niet-controlewerkzaamheden moet verrichten, verstrekt het bestuur hiervoor een afzonderlijke opdracht. Hierbij weegt het bestuur af of de niet-controlewerkzaamheden kunnen worden uitgevoerd door de accountant, de actuaris of door het kantoor dat ook de jaarrekening controleert.	Het pensioenfonds verstrekt separate opdrachten aan de certificerend actuaris en aan de adviserend actuaris. Aangezien beide van dezelfde dienstverlener betrokken worden zorgt het bestuur voor duidelijk gescheiden informatie en afstemmingstrajecten. De accountant van het Pensioenfonds voert alleen de opdracht tot controle van de jaarrekening uit.
39	Het bestuur beoordeelt ten minste eenmaal per vier jaar het functioneren van de accountant en de actuaris. De uitkomsten van deze beoordeling bespreekt het bestuur met de accountant of actuaris. Ook stelt het bestuur het intern toezicht en het VO of BO van de uitkomsten op de hoogte.	Het jaarverslag traject wordt jaarlijks geevalueerd. Hierbij worden alle betrokken partijen, waaronder de accountant en de actuaris, geevalueerd. Het bestuur informeert het Verantwoordingsorgaan en de visitatiecommissie over de uitkomsten van de evaluatie.

Aanbevelingen		Reactie PF NIBC
Klachten en geschillen		
40	Het bestuur staat open voor kritiek en leert van fouten.	Binnen het Pensioenfonds 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 hier eens in de 2 jaar een externe partij bij betrokken.
41	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.	Het Pensioenfonds heeft een klachtenprocedure, welke ook op de website is gepubliceerd.
Melding onregelmatigheden		
42	Het bestuur zorgt ervoor dat alle betrokkenen bij het fonds de mogelijkheid hebben te rapporteren over onregelmatigheden van algemene, operationele en financiële aard. Dit kan gaan om onregelmatigheden zowel binnen het pensioenfonds als bij partijen aan wie taken worden uitbesteed.	Binnen Pensioenfonds NIBC heerst een open cultuur. Daarnaast is een compliance officer aangesteld. Alle aan het pensioenfonds verbonden personen zijn ook gehouden aan de Incidentenregeling van NIBC Bank.
43	Het bestuur zorgt ervoor dat degenen die financieel afhankelijk zijn van het fonds, zonder gevaar voor hun positie kunnen rapporteren over onregelmatigheden binnen het pensioenfonds. Dit kan gaan om onregelmatigheden van algemene, van operationele en van financiële aard.	Binnen Pensioenfonds NIBC heerst een open en transparante cultuur. Daarnaast is compliance officer aangesteld. Bestuursleden, leden van het Verantwoordingsorgaan en de leden van de diverse commissies ontvangen geen vergoeding vanuit het fonds en zijn daarmee niet financieel afhankelijk van het fonds.
44	Het bestuur legt duidelijk vast bij wie en op welke wijze degenen die financieel afhankelijk zijn van het fonds, hierover kunnen rapporteren. Ook informeert het bestuur hen hierover.	Binnen Pensioenfonds NIBC heerst een open en transparante cultuur. Daarnaast is compliance officer aangesteld. Bestuursleden, leden van het Verantwoordingsorgaan en de leden van de diverse commissies ontvangen geen vergoeding vanuit het fonds en zijn daarmee niet financieel afhankelijk van het fonds.
Benoeming Ontslag en schorsing		
45	Benoeming en ontslag worden uitgevoerd door belanghebbenden, zo mogelijk door het orgaan zelf, met betrokkenheid van een ander orgaan van het pensioenfonds. 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 ontslagen door het bestuur na bindend advies van het verantwoordingsorgaan.	In de statuten en het reglement Verantwoordingsorgaan is de procedure voor ontslag en schorsing opgenomen.
46	Het bestuur zorgt ervoor dat in de statuten een schorsingsprocedure is vastgelegd	In de statuten is een schorsingsprocedure vastgelegd.
47	Het bestuur, het VO of het BO en de raad van toezicht leggen bij een vacature de eisen voor de vacante functie vast.	Het opstellen van de vereisten van een kandidaat is onderdeel van de procedure van vervullen van een vacature.

Aanbevelingen	Reactie PF NIBC
Geschiktheid bestuur	
48 Het bestuur zorgt voor geschiktheid, complementariteit (zie paragraaf 3.5) 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.
49 Het bestuur stelt voor iedere bestuursfunctie een specifieke profielschets op. Daarin staan de vereiste geschiktheid en het geschatte tijdsbeslag.	Onderdeel van de procedure van het vervullen van een vacature is het opstellen van een profielschets. Hierin wordt ook de geschatte tijdsbesteding meegenomen.
50 Het bestuur zorgt voor een programma van permanente educatie voor de leden van het bestuur. Dit programma heeft tot doel de geschiktheid van de leden van het bestuur op peil te houden en waar nodig te verbreden of te ontwikkelen.	Bestuurders en commissies worden permanent in staat gesteld zich te blijven ontwikkelen. Deelname aan seminars, opleidingen en kennissessies etc wordt aangemoedigd. Daarnaast worden er ook scholingssessies georganiseerd voor het bestuur als geheel.
51 Het eigen functioneren is voor het bestuur een continu aandachtspunt. Het bestuur evalueert daartoe in elk geval jaarlijks het functioneren van het bestuur als geheel en van de individuele bestuursleden. Hierbij betreft het bestuur één keer in de twee jaar een derde partij. Bij de evaluatie komt aan de orde of het bestuur voldoende geschikt en divers is en wordt bovendien gekeken naar gedrag en cultuur.	PF NIBC evalueert jaarlijks het eigen functioneren in een aparte bestuursvergadering. Hierbij wordt zowel het functioneren van het bestuur als geheel als van de individuele bestuursleden bezien. Dit wordt tenminste een keer per twee jaar met een derde partij gedaan. In het jaarverslag wordt hierover verantwoording afgelegd.
Geschiktheid Intern toezicht	
52 Leden van het intern toezicht zijn betrokken bij het pensioenfonds, maar 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 die louter uit externe leden bestaat waarmee de onafhankelijkheid is gewaarborgd.
53 De raad van toezicht bevordert geschiktheid, collegiaal toezicht en complementariteit (zie paragraaf 2.5) binnen de raad. Daarbij houdt de raad rekening met opleiding, achtergrond, persoonlijkheid, geslacht en leeftijd.	Pensioenfonds NIBC heeft geen raad van toezicht, derhalve niet van toepassing.
54 De raad van toezicht stelt voor iedere toezichthouder een specifieke profielschets op. Daarin staan de vereiste geschiktheid en het geschatte tijdsbeslag.	Pensioenfonds NIBC heeft geen raad van toezicht, derhalve niet van toepassing.
55 Het eigen functioneren is voor de raad van toezicht een continu aandachtspunt. De raad evalueert daartoe in elk geval jaarlijks zijn functioneren. Hierbij betreft de raad één keer in de drie jaar een derde partij. Bij de evaluatie komt aan de orde of de raad voldoende geschikt en divers is en wordt bovendien gekeken naar gedrag en cultuur.	Het Pensioenfonds NIBC heeft geen raad van toezicht, derhalve niet van toepassing.

Aanbevelingen		Reactie PF NIBC
Geschiktheid verantwoordingsorgaan		
56	Het VO bevordert de geschiktheid en diversiteit van zijn leden.	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.
Geschiktheid belanghebbendenorgaan		
57	Het BO zorgt ervoor dat het divers is samengesteld en dat zijn leden geschikt zijn. Dit doet het BO zowel bij het aantreden van zijn leden als gedurende hun lidmaatschap.	Pensioenfonds NIBC heeft geen belanghebbenden orgaan, derhalve niet van toepassing.
58	Het BO evalueert zijn functioneren jaarlijks, waarbij het één keer in de twee jaar een derde partij betreft. Aan de orde komt of het BO voldoende deskundig en divers is en of er voldoende competenties aanwezig zijn. Ook de betrokkenheid van ieder lid van het BO, het gedrag en de cultuur binnen het BO en de relatie tussen het BO en het bestuur maken deel uit van de evaluatie.	Pensioenfonds NIBC heeft geen belanghebbenden orgaan, derhalve niet van toepassing.
Stemverhoudingen		
59	Ieder bestuurslid heeft stemrecht.	In de statuten is bepaald dat ieder bestuurslid stemrecht heeft.
Zittingsduur en herbenoeming		
60	De zittingsduur van een bestuurslid is maximaal vier jaar. Een bestuurslid kan maximaal twee keer worden herbenoemd.	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.
61	De zittingsduur van een lid van het VO is maximaal vier jaar. Het VO bepaalt hoe vaak een lid van het VO 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.
62	De zittingsduur van een lid van het BO is maximaal vier jaar. Een lid van het BO kan maximaal twee keer worden herbenoemd.	Pensioenfonds NIBC heeft geen belanghebbenden orgaan, derhalve niet van toepassing.
63	De zittingsduur van een lid van de raad van toezicht is maximaal vier jaar. Een lid van de raad van toezicht kan maximaal één keer worden herbenoemd.	Pensioenfonds NIBC heeft geen raad van toezicht, derhalve niet van toepassing.
64	Leden van een visitatiecommissie zijn maximaal acht jaar betrokken bij hetzelfde fonds.	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 het pensioenfonds conform hetgeen opgenomen in de statuten. In de huidige opzet rouleert ieder jaar 1 lid van de uit 3 leden bestaande visitatiecommissie.

	Aanbevelingen	Reactie PF NIBC
	Diversiteit	
65	Het bestuur, het VO of het BO zorgt ervoor dat de organen complementair zijn samengesteld. Ook moeten de organen een redelijke afspiegeling vormen van de belanghebbenden.	Het bestuur heeft als doelstelling om de representativiteit van de stakeholders te reflecteren in de diverse organen van het pensioenfonds. Daarnaast wordt bij de samenstelling van de organen gekeken naar complementariteit van de leden. Dit wordt ook zo in de profielschets meegenomen.
66	Het bestuur stelt - in overleg met het desbetreffende orgaan - concrete stappen vast om te bevorderen dat fondsorganen divers worden samengesteld. Ook geeft het bestuur aan hoe en binnen welke termijnen het van plan is om de gewenste diversiteit in leeftijd en geslacht te realiseren. Het bestuur legt dit vast in een diversiteitsbeleid. Jaarlijks beoordeelt het bestuur in hoeverre de gestelde doelen zijn gehaald. Driejaarlijks evalueert het bestuur het diversiteitsbeleid.	Het bestuur ziet diversiteit binnen het bestuur en haar bestuursorganen niet als doel op zich zelf maar onderschrijft wel het belang van een divers samengesteld bestuur waarbij alle relevante stakeholders vertegenwoordigd zijn omdat dit de besluitvorming en evenwichtige belangenafweging ten goede komt. Representatie van de belanghebbenden is een belangrijk criterium, zowel ten aanzien van leeftijd, geslacht als bedrijfs onderdeel (commercie / support afdelingen). 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 de bovengenoemde diversiteitsdoelstelling. Het diversiteitsbeleid is in de ABTN vastgelegd. In de jaarlijkse zelfevaluatie van het bestuur wordt de diversiteit van het bestuur en overige organen geëvalueerd en in het jaarverslag wordt hierover verantwoording afgelegd.
67	In het bestuur, het VO of het BO zitten ten minste één man en één vrouw.	Alhoewel de gestelde criteria van bepaling 67 en 68 niet worden bereikt, is het bestuur van mening dat de verdeling naar leeftijd, man/vrouw en belanghebbenden van het bestuur en het Verantwoordingsorgaan voldoende divers zijn om een goede representativiteit binnen het bestuur en het Verantwoordingsorgaan te borgen.
68	In het bestuur, het VO of het BO zitten ten minste één lid boven en één lid onder de veertig jaar.	Alhoewel de gestelde criteria van bepaling 67 en 68 niet worden bereikt, is het bestuur van mening dat de verdeling naar leeftijd, man/vrouw en belanghebbenden van het bestuur en het Verantwoordingsorgaan voldoende divers zijn om een goede representativiteit binnen het bestuur en het Verantwoordingsorgaan te borgen.
69	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.
70	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.
71	Het bestuur en het BO toetsen voorgedragen kandidaten mede aan de hand van de diversiteitsdoelstellingen.	In het geval van een vacature neemt het bestuur de diversiteitsdoelstellingen in acht bij de toetsing van een voorgedragen kandidaat.

	Aanbevelingen	Reactie PF NIBC
	Integer handelen	
72	De leden van het bestuur, het VO of het BO, het intern toezicht en andere medebeleidsbepalers handelen integer. Ze zorgen ervoor dat hun eigen functioneren getoetst wordt. Ze vermijden elke vorm en elke schijn van persoonlijke bevoordeling of belangenverstreming met een partij waarmee het fonds een band heeft, op welke manier dan ook.	De Gedragscode van Pensioenfonds NIBC draagt mede bij aan het integer functioneren van het pensioenfonds. De leden van het bestuur, het Verantwoordingsorgaan, het intern toezicht en leden van de verschillende commissies onderkennen het belang van de Gedragscode. Alle aan het Pensioenfonds 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 belangenverstreming met een partij waarmee het fonds een band heeft, op welke manier dan ook.
73	Als leden van het bestuur, het BO, de raad van toezicht en andere medebeleidsbepalers in functie treden, ondertekenen ze de gedragscode van het pensioenfonds. Ook ondertekenen ze jaarlijks een verklaring over het naleven van de gedragsregels. Op het overtreden van de gedragscode staan sancties. Deze staan in de gedragscode.	Als leden van het bestuur en andere medebeleidsbepalers 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 verbonden personen schriftelijk bevestigd.
74	Een (mede)beleidsbepaler maakt direct melding van (potentieel) tegenstrijdige belangen of reputatierisico.	In de gedragscode van Pensioenfonds NIBC wordt uitdrukkelijk aandacht besteed aan het vermijden van belangenconflicten. Conform de Gedragscode moet iedere verbonden persoon een (potentieel) belangenconflict direct melden aan de compliance officer. Dit onderwerp komt ook aan bod tijdens de jaarlijkse compliance sessie.
75	Een (mede) beleidsbepaler meldt het voornemen een nevenfunctie te aanvaarden of voort te zetten aan de compliance officer. Het maakt hiervoor niet uit of de nevenfunctie betaald of onbetaald is.	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 het Pensioenfonds NIBC verbonden personen schriftelijk bevestigd.
76	Het lidmaatschap van een orgaan van het pensioenfonds is niet verenigbaar met het lidmaatschap van een ander orgaan binnen hetzelfde pensioenfonds, 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 3 externe leden, waarvan 1 jaarlijks rouleert.

Aanbevelingen		Reactie PF NIBC
Beloningsbeleid		
77	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 jaarverslag.
78	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.
79	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.
80	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.	De bestuursleden en de leden van de diverse commissies worden niet betaald voor hun diensten. Het financieel belang van het intern toezicht (externen) is beperkt. Zij ontvangen een vaste overeengekomen fee voor hun dienstverlening.
81	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) medebeleidsbepaler moet een eventuele ontslagvergoeding passend zijn gelet op de functie en de ontslagredenen.	De bestuursleden en de leden van de diverse commissies worden niet betaald voor hun diensten.
Compliance		
82	Het bestuur is op de hoogte van de wet- en regelgeving en de gevolgen daarvan voor het pensioenfonds. Ook kent het bestuur de wijze waarop invulling wordt gegeven aan de wet- en regelgeving in fondsdocumenten, besluitvormingsprocessen, procedures en de uitvoering.	Het bestuur is en blijft op de hoogte van de wet- en regelgeving en de gevolgen daarvan voor het pensioenfonds. Hierin wordt zij ondersteund door externe adviseurs die specialistische kennis hebben. Het bestuur weet hoe invulling moet worden gegeven aan de wet- en regelgeving in fondsdocumenten, besluitvormingsprocessen, procedures en de uitvoering. Ook hierbij spelen externe adviseurs een aanvullende rol.
83	Het bestuur bewaakt dat het pensioenfonds de wet- en regelgeving en interne regels naleeft (steeds compliant is).	Het bestuur bewaakt dat het pensioenfonds de wet- en regelgeving en interne regels naleeft en steeds compliant is met alle relevante wet- en regelgeving. Externe adviseurs spelen hierin een aanvullende rol.